

# Tillitsvalgtes rettsstilling



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 671

Leveringsfrist: 25.04.2010

( \* regelverk for masteroppgave på:

<http://www.jus.uio.no/studier/regelverk/master/eksamensforskrift/kap6.html> )

Til sammen 15 713 ord.

22.04.2010

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Innledende bemerkninger	1
1.2	Rettslig problemstilling	1
1.3	Begrepsavklaringer og avgrensinger	2
1.3.1	Nærmere om begrepet tillitsvalgt	2
1.3.2	Nærmere om sammenslutningsbegrepet	4
1.4	Hvorfor undersøke tillitsvalgtes rettsstilling?	5
1.5	Rettskildebildet	6
1.6	Den videre fremstilling	9
<b><u>2</u></b>	<b><u>TILLITSVALGTES ARBEIDSRETTLIGE STILLING</u></b>	<b><u>9</u></b>
2.1	Er tillitsvalgte vernet etter arbeidsmiljølovens bestemmelser?	9
2.2	Hvorfor faller tillitsvervene utenfor arbeidstakerbegrepet?	12
2.3	Betydningen av tilleggsfunksjoner	15
2.3.1	Utgangspunkter	15
2.3.2	”Arbeidende styreformann”	15
2.3.3	OFS-kjennelsen	16
2.3.4	Nærmere om Kjæremålsutvalgets fremgangsmåte	17
2.3.5	Oppsummering	24
2.3.6	Vekselvirkninger mellom verv og ansettelsesforhold	24
2.4	Særbemerkninger om arbeidstakernes tillitsvalgte	27
2.4.1	Utgangspunkter	27
2.4.2	Forholdet mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver	27
2.4.3	Forholdet mellom den tillitsvalgte og arbeidstakerorganisasjonen	30

2.4.4	Oppsummering	32
<b>2.5</b>	<b>Tillitsvalgtes arbeidsrettslige stilling – de lege ferenda</b>	<b>32</b>
2.5.1	Burde tillitsvalgte omfattes av arbeidsmiljøloven?	32
2.5.2	Er det et rimelig skille mellom tillitsvalgte og arbeidstakere?	34
<b><u>3</u></b>	<b><u>HAR TILLITSVERVENE ANDRE FORMER FOR RETTSLIG VERN?</u></b>	<b><u>37</u></b>
<b>3.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>37</b>
<b>3.2</b>	<b>Tillitsvalgtes rettsstilling etter sammenslutningsretten</b>	<b>37</b>
3.2.1	Vedtektene	37
3.2.2	Foreningsvedtekter i praksis	39
3.2.3	Vedtektsbestemmelser om tvisteløsning	40
3.2.4	Aksjelovens bestemmelser vedrørende tillitsvalgte	42
3.2.5	Generalforsamlingens kompetanse etter foreningsrettslige prinsipper	43
3.2.6	Krav om kontradiksjon ved behandling av suspensjons- eller mistillitssaker	45
3.2.7	Er den foreningsrettslige lære om myndighetsmisbruk anvendelig i forhold til tillitsvalgte?	46
3.2.8	Konsekvenser av kompetanseoverskridelse og saksbehandlingsfeil	48
<b>3.3</b>	<b>Avtalt vern</b>	<b>50</b>
<b>3.4</b>	<b>Tillitsvalgtes rettsstilling – de lege ferenda</b>	<b>51</b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>AVSLUTNING</u></b>	<b><u>52</u></b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b><u>53</u></b>
<b>5.1</b>	<b>Litteratur m.v.</b>	<b>53</b>
<b>5.2</b>	<b>Lover og lovforarbeider</b>	<b>54</b>
<b>5.3</b>	<b>Rettspraksis</b>	<b>55</b>
<b>5.4</b>	<b>Nettressurser</b>	<b>56</b>

## 1 Innledning

### 1.1 Innledende bemerkninger

Tema for denne avhandlingen er tillitsvalgtes rettsstilling. Med dette menes de rettsregler som kommer til anvendelse i forhold hvor noen innehar et tillitsverv. Dette er et sammensatt tema. For det første er det slik at tillitsverv i seg selv utgjør et bredt spekter aktiviteter. Tillitsvalgte finner vi i aksjeselskaper, på arbeidsplassene og i foreninger av forskjellige slag. Det kan følgelig være ulike hensyn som gjør seg gjeldende for de forskjellige kategorier av tillitsverv. For det andre er det flere rettsområder som må undersøkes, dersom en vil ha et noenlunde helhetlig bilde av tillitsvalgtes rettslige stilling.

Utgangspunktet i avhandlingen tas først i de arbeidsrettslige regler. Det er flere grunner til dette. For mange tillitsvalgte har utøvelsen av vervet likhetstrekk med et arbeidsforhold. Her oppstår spørsmål om hvordan disse skal behandles i forhold til arbeidsmiljølovens regler. Videre spiller *arbeidstakernes* tillitsvalgte en viktig rolle i arbeidslivet generelt. For den som har et slikt tillitsverv, typisk i en fagforening, vil arbeidsrettslige regler være bestemmende for rettigheter og plikter ved utførelsen av vervet. Men de arbeidsrettslige reglene må suppleres av regler og prinsipper fra rettslige disipliner som foreningsrett og selskapsrett. Tillitsvalgtes stilling innenfor disse rettsområdene derfor også behandles i denne avhandlingen.

### 1.2 Rettslig problemstilling

Avhandlingens hovedproblemstilling er todelt og kan sammenfattes på følgende måte:

*I hvilken grad har tillitsvalgte et arbeidsrettslig vern, og i hvilken grad er tillitsvervet vernet av andre rettsregler?*

Delproblemstillingen om tillitsvalgte har et arbeidsrettslig vern, er i realiteten flere spørsmål. For det første kan det spørres om tillitsvalgte er arbeidstakere i

arbeidsmiljølovens forstand, slik at de i egenskap av å være tillitsvalgte har et arbeidsrettslig vern. I den grad dette besvares benektende, må det trekkes en grense mellom tillitsvalgte og arbeidstakere. På denne måten vil et av ytterpunktene for det arbeidsrettslige vern synliggjøres. Selv om tillitsvervene faller utenfor arbeidstakerbegrepet, innebærer dette ikke at det ikke kan foreligge “hybridsituasjoner”. Dette vil være tilfelle hvor en tillitsvalgt i tillegg til vervet har andre funksjoner som utgjør arbeidsforhold. Dette kan antas å ha implikasjoner for den tillitsvalgtes arbeidsrettslige stilling, og vil være gjenstand for nærmere analyse her. I slike tilfeller vil det være nødvendig å trekke en grense mellom funksjonene som har et arbeidsrettslig vern, og funksjonene som faller utenfor.

Som påpekt innledningsvis står enkelte tillitsvalgte i en særstilling innenfor arbeidsretten. Dette gjelder arbeidstakernes tillitsvalgte, som er tillagt særlige funksjoner i arbeidsmiljøloven og avtalene mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Her vil enkelte regler i arbeidsmiljøloven, samt hoved- og tariffavtalene mellom arbeidslivets parter være bestemmende for disse tillitsvalgtes rettslige stilling. Disse vil derfor være gjenstand for særlig behandling i denne oppgaven.

En analyse av tillitsvalgtes arbeidsrettslige stilling vil ikke være tilstrekkelig for å avdekke tillitsvalgtes rettsstilling i sin helhet. Den andre delen av avhandlingens hovedproblemstilling er om det foreligger noen form for rettslig vern om tillitsvervene utenfor de arbeidsrettslige regler. Spørsmålet er om foreningens medlemmer, eller selskapets eiere, står fritt i forhold til å velge og til å kaste tillitsvalgte, eller om dette må skje innenfor visse rammer.

### 1.3 Begrepsavklaringer og avgrensinger

#### 1.3.1 Nærmere om begrepet tillitsvalgt

Det foreligger ingen definisjon av tillitsvalgte eller tillitsverv i lovgivningen. Etter en alminnelig språklig forståelse innebærer begrepet tillitsvalgt at noen er valgt av en forsamling for å representere denne i ulike sammenhenger. Et grunnleggende fellestrekk ved tillitsvalgte er nettopp at de er *valgt*. Engasjementet som tillitsvalgt har for den enkelte oppstått som følge av en form for demokratisk prosess. Etter rettspraksis regnes

eksempelvis fagforeningstillitsvalgte og styremedlemmer i aksjeselskaper som tillitsvalgte.<sup>1</sup> Prinsipielt sett kan også folkevalgte representanter anses som en form for tillitsvalgte. Denne gruppen omfatter blant annet politikere i kommunestyrer og stortingsrepresentanter. For disse tillitsvervene gjør særlige offentligrettslige hensyn og regler seg gjeldende, og jeg vil derfor avgrense avhandlingen mot slike tillitsverv.

I denne oppgaven er temaet tillitsvalgte i sammenslutninger.<sup>2</sup> Dermed er det i hovedsak tillitsvalgte i selskaper og tillitsvalgte i foreninger som skal behandles her. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan anses som en undergruppe av foreningstillitsvervene. Dette er også det vanligste i arbeidslivet.<sup>3</sup> For disse tillitsvalgte er det flere forhold som har betydning her. Derfor vil denne gruppen behandles særskilt under punkt 2.4.

For foreningstillitsvervenes vedkommende kan det også være grunn til å avgrense oppgaven nedad. Tillitsverv i rent hobbypregede foreninger faller utenfor denne avhandlingen, i alle fall i den utstrekning vervet ikke medfører rettslige konsekvenser. I prosessrettslig sammenheng avgrenses rettskrav-begrepet i tvisteloven<sup>4</sup> § 1-3 mot mer private tvister.<sup>5</sup> Tvisteloven § 1-3 er bestemmende for adgangen til å bringe et krav inn for domstolene. Høyesterett har lagt til grunn at krav om *medlemskap* i en forening ikke nødvendigvis er et rettskrav. I grensetilfellene vil det være avgjørende om det er ”*naturlig og rimelig at den tvist det gjelder skal kunne bringes inn for domstolene.*”<sup>6</sup> I denne oppgaven vil jeg legge til grunn en tilsvarende grense når det gjelder tillitsvervene.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Se eksempelvis Rt. 1987 s. 424 og Rt. 1995 s. 2018.

<sup>2</sup> Se nærmere om sammenslutningsbegrepet i neste avsnitt.

<sup>3</sup> H. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utg. Oslo: N. W. Damm & Søn, 2007, s. 25.

<sup>4</sup> Lov av 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile saker.

<sup>5</sup> I. Falch, *Norsk lovkommentar*, note 21 til tvl. § 1-3. Gyldendal Rettsdata. [www.rechtsdata.no](http://www.rechtsdata.no).

<sup>6</sup> Jf Rt. 1979 s. 468.

<sup>7</sup> I prosessrettslig sammenheng er grensen ikke nødvendigvis sammenfallende for tillitsvervenes vedkommende, ettersom vervet kan medføre rettigheter som gjør at et rettskrav oppstår.

### 1.3.2 Nærmere om sammenslutningsbegrepet

Ettersom et hovedfokus for oppgaven er tillitsvalgte i sammenslutninger, er det på sin plass med noen kommentarer om dette begrepet.

Det følger av EMK art. 11 at frihet til forening med andre er en grunnleggende menneskerettighet. Denne foreningsfriheten kan benyttes på flere vis og omfatter retten til å være medlem i en forening, eller deltaker i et selskap. I utgangspunktet foreligger det en sammenslutning hvor flere personer eller andre rettssubjekter utøver virksomhet rettet mot et felles formål. Det er en forutsetning at sammenslutningen har medlemmer eller deltakere, at virksomheten har et visst omfang og varighet, samt at aktivitetene kan sies å være en integrert virksomhet.<sup>8</sup> På denne måten trekkes grensen mot ”ad hoc”-grupper, aksjoner av kort varighet og enkeltstående avtaleforhold. I noen sammenhenger oppstiller lovgivning og rettspraksis krav. For eksempel gis det en definisjon av ”fagforening” arbeidstvistloven<sup>9</sup> § 1 nr. 3. Definisjonen er svært omfattende, og i forhold til de nevnte kriteriene er det tilstrekkelig at arbeidstakerne opptrer i fellesskap.<sup>10</sup>

Sammenslutningene kan deles inn i to hovedgrupper, nemlig selskaper og foreninger.<sup>11</sup> Det finnes selskaper av flere slag. Som eksempel nevnes ansvarlige selskaper, kommandittselskaper og aksjeselskaper. I lovgivningen er det oppstilt enkelte definisjoner av forskjellige selskapsformer, eksempelvis i selskapsloven § 1-2 første ledd jf. § 1-1, og aksjeloven § 1-1 andre ledd.<sup>12</sup> I denne avhandlingen tas det utgangspunkt i aksjeselskapene når selskapsrettslige aspekter drøftes. Dette er en sentral selskapsform, hvor tillitsvalgte i form av styremedlemmer spiller en viktig rolle. En forutsetning for at en forening kan sies å foreligge, er at sammenslutningen ikke er et selskap. Momenter av betydning ved

---

<sup>8</sup> G. Woxholth, *Foreningsrett*, Oslo: Gyldendal Akademisk, 2008, s. 51 flg.

<sup>9</sup> Lov av 5. mai 1927 nr. 1: om arbeidstvister.

<sup>10</sup> H. Jakhell (note 3) s. 555.

<sup>11</sup> M. Aarbakke, ”Sammenslutningens rett” i *Knophs oversikt over Norges rett*, 13. utg, Oslo: Universitetsforlaget 2009 s. 512.

<sup>12</sup> Lov av 21. juni 1985 nr. 83: om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper og lov av 13. juni 1997 nr. 44: om aksjeselskaper.

sondringen mellom foreninger og selskaper er typisk medlemmenes anledning til å disponere over sammenslutningens formue og graden av åpenhet.<sup>13</sup> Fagforeninger, politiske partier og interesseorganisasjoner er eksempler på foreninger som har betydning i norsk samfunnsliv. Foreningsretten kan ansees som en egen rettslig disiplin. I mange tilfeller har reglene om foreningens interne organisering store likhetstrekk med de selskapsrettslige reglene. Jeg vil derfor behandle rettsreglene om sammenslutningene under ett, så langt dette er hensiktsmessig. For øvrig avgrenses behandlingen av sammenslutningsretten mot stiftelsene, slik disse er definert i stiftelsesloven § 2.<sup>14</sup>

#### 1.4 Hvorfor undersøke tillitsvalgtes rettsstilling?

Det er flere grunner til at tillitsvalgtes rettsstilling bør være gjenstand for nærmere undersøkelse og diskusjon.

For det første spiller tillitsvalgte en viktig rolle i ethvert moderne demokrati. Dette gjelder både i det formelle offentlige demokrati og i foreningslivet og næringslivet for øvrig. Særlig tydelig blir dette hvis man ser på hvilken innflytelse politiske partier og arbeidslivets organisasjoner har på samfunnet som helhet. I Norge er det et stort antall foreninger og organisasjoner. I 2004 var 85 % av Norges befolkning medlem i minst én organisasjon, og 60 % var medlem i to.<sup>15</sup> Foreningene varierer meget, fra de rene amatørforeninger med en svak demokratisk oppbygging, til store fagforeninger med et omfattende apparat av tillitsvalgte og administrasjon. Organisasjoner og foreninger utgjør viktige komponenter av samfunnets politiske, økonomiske og sosiale oppbygging. De tillitsvalgte er medlemmenes representanter innad og utad. Ivaretagelse av deres virke er dermed av stor betydning både internt i foreningen og for omverdenen.

For det andre innebærer det omfattende foreningslivet vi har i Norge at det er et forholdsvis stort antall mennesker som innehar et eller flere tillitsverv. Bak merkelappen tillitsvalgte skjuler det seg riktig nok et mangfold av forskjellige typer verv. På den ene siden har man

---

<sup>13</sup> G. Woxholth (note 8) s. 55-57.

<sup>14</sup> Lov av 15. juni 2001 nr. 59: Lov om stiftelser.

<sup>15</sup> G. Woxholth (note 8) s. 29.



de som bruker fritiden sin på i drive den lokale fotballklubben, på den andre har vi frikjøpte tillitsvalgte som har vervet som eneste inntektskilde.

For det tredje innebærer dette at verv i den sistnevnte gruppen har mange likhetstrekk med alminnelige arbeidsforhold. Disse tillitsvalgte kan som de alminnelige arbeidstakere også ha et berettiget behov for rettslig vern av sitt virke og sin inntektskilde.

For det fjerde er det slik at norsk rett synes å være avvisende til å la tillitsvalgte omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep. Dersom dette er tilfelle de lege lata, kan en nærmere analyse av tillitsvalgtes rettsstilling også bidra til å trekke en klarere grense mellom arbeidstakere som omfattes av loven, og tillitsvalgte som ikke gjør det.

## 1.5 Rettskildebildet

Innledningsvis vil jeg knytte noen bemerkninger til rettskildesituasjonen.

Generelt sett er spørsmål om tillitsvalgtes rettsstilling lite berørt i lovgivning, forarbeider, rettspraksis og juridisk teori. Det finnes ikke spesiallovgivning som regulerer foreningsretten og tillitsvalgtes rettsstilling i norsk rett. I selskapsrettslig sammenheng foreligger det enkelte relevante lovbestemmelser i forhold til tillitsvalgte. Denne rettskildesituasjonen tilsier for det første at de foreliggende rettskilder må analyseres grundig, og for det andre at disse bør være gjenstand for en særlig kritisk vurdering.

Hva gjelder de arbeidsrettslige spørsmål, er arbeidsmiljøloven av 2005 den sentrale rettskildefaktor.<sup>16</sup> Til en viss grad viderefører arbeidsmiljøloven regler fra tidligere lovgivning, og dermed vil også disse kunne være av interesse. Dette gjelder eksempelvis for lovens arbeidstakerbegrep, som viderefører arbeidstakerbegrepet fra arbeidsmiljøloven

---

<sup>16</sup> Lov av 17. juni 2005 nr. 62: om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.

av 1977.<sup>17</sup> Dette innebærer at forarbeider og rettspraksis knyttet til opphevet lovgivning fortsatt kan være relevante rettskildefaktorer.

Lovforarbeider er generelt sett sentrale rettskildefaktorer i norsk rett, og uttalelser i forarbeidende vedrørende tillitsvalgte er av stor betydning her. I denne sammenhengen er det særlig i tilknytning til arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven lovforarbeidene trekker inn tillitsvervene.

Spørsmål om tillitsvalgtes rettslige stilling kommer nokså sjelden opp for domstolene. Høyesteretts kjæremålsutvalg har behandlet tillitsvalgtes forhold til arbeidsmiljøloven ved to anledninger.<sup>18</sup> I begge tilfeller gjaldt saken spørsmål om avvisning av søksmål etter arbeidsmiljølovens spesielle prosessregler. Ettersom høyesterettspraksis ikke er særlig rikholdig, kan det være grunn til å undersøke underrettspraksis. Oppgaven vil derfor også ta for seg relevant praksis fra lagmannsrettene og tingrettene. Slike avgjørelser vil generelt sett ha en lavere rettskildemessig vekt enn praksis fra Høyesterett. Likevel er det interessant å se hvordan norske domstoler angriper disse problemstillingene. Det som foreligger av relevant underrettspraksis, vil bli behandlet med dette in mente.

På arbeidsrettens område foreligger det en ”dobbeltporet” prosessordning.<sup>19</sup> Tvister i tilknytning til individuelle arbeidsavtaler hører under de alminnelige domstoler. Men tvister som gjelder tariffavtalers gyldighet eller krav som grunner seg på slike avtaler, hører i utgangspunktet under Arbeidsretten. Dette følger av arbeidstvistloven § 7. Avgjørelser fra Arbeidsretten kan som hovedregel ikke ankes, jf. arbeidstvistloven § 26 nr. 4. På sitt område har denne særdomstolen en innflytelse som kan sammenlignes med Høyesteretts.<sup>20</sup> I forhold til personer som er tillitsvalgte i fagforeninger og omfattet av tariffavtaler, foreligger det noe praksis fra Arbeidsretten som er relevant i denne sammenheng.

---

<sup>17</sup> Lov av 4. februar 1977 nr. 4: om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. § 3 nr. 1. Materielt sett er arbeidstakerbegrepet etter gjeldende rett i stor grad en videreføring av arbeiderbegrepet i arbeidervernloven av 19. juni 1936 § 2.

<sup>18</sup> Rt. 1987 s. 424 og Rt. 1995 s. 2018.

<sup>19</sup> H. Jakhell (Note 3) s. 119.

<sup>20</sup> T. Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utg. v/ J. E. Helgesen, Oslo: Universitetsforlaget, 2001 s. 162

Ettersom tariffavtaler har stor betydning for enkelte tillitsvalgte, vil også slike bli trukket inn i denne avhandlingen. Partene i en tariffavtale er en fagforening på arbeidstakersiden, og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den annen side. Dette følger av arbeidstvistloven § 1. Etter § 3 nr. 3 oppstilles det en ufravikelighetsregel, som innebærer at tariffavtalene får stor betydning også i det individuelle arbeidsforhold. Tariffavtalen kan på denne måten sammenlignes med preseptorisk lovgivning, men har lavere rang.<sup>21</sup> To av de dominerende hovedorganisasjonene i norsk arbeidsliv er LO og NHO.<sup>22</sup> Disse organisasjonene har inngått to hovedavtaler, en for arbeidere og en for funksjonærer.<sup>23</sup> Hovedavtalene utgjør første del av alle tariffavtaler som de tilsluttede organisasjoner oppretter seg imellom.<sup>24</sup> I denne avhandlingen vil jeg av hensyn til omfang forholde meg til Hovedavtalen for arbeidere.<sup>25</sup> Denne avtalen inneholder enkelte regler om tillitsvalgte, og vil være gjenstand for særlig behandling.

I sammenslutningsrettslig sammenheng har også vedtekter stor betydning. Vedtekter kan i rettskildemessig sammenheng sammenlignes med avtaler, da de har stor betydning i det enkelte tilfelle. Jeg vil benytte vedtektene til forskjellige sammenslutninger for belyse tillitsvalgtes rettsstilling i det praktiske liv. For øvrig viser jeg til avhandlingens del 3 for en nærmere redegjørelse av vedtektenes betydning.

Perspektiver fra juridisk teori vil også trekkes inn, selv om spørsmål om tillitsvalgtes rettsstilling ikke synes å være behandlet i særlig grad på arbeidsrettens område. I forhold til de foreningsrettslige problemstillinger utgjør Woxholths oversikt over foreningsretten et utgangspunkt for videre drøftelse.<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid. s. 255.

<sup>22</sup> H. Jakhell (note 3) s. 101.

<sup>23</sup> Avtalene er tilgjengelige på nettsidene til LO og NHO. Henholdsvis omtalt som "Hovedavtale LO/NHO (Arbeidere)" og "Hovedavtale LO/NHO (HK-FLT)" på NHOs nettsider:  
<http://tariffavtaler.nho.no/?type=hovedavtaler&sort=navn> .

<sup>24</sup> H. Jakhell (note 3) s. 101.

<sup>25</sup> Heretter omtalt som "Hovedavtalen".

<sup>26</sup> G. Woxholth (note 8).

## 1.6 Den videre fremstilling

Jeg vil i del 2 ta for meg tillitsvalgtes arbeidsrettslige stilling etter gjeldende rett. I dette ligger for det første spørsmålet om vern etter arbeidsmiljøloven, herunder grensen mellom tillitsvalgte og arbeidstakere. For det andre behandles de særlige arbeidsrettslige regler som kommer til anvendelse for enkelte tillitsverv. Avslutningsvis vil det gis en vurdering av rettstilstanden og Høyesteretts fremgangsmåte ved spørsmål om tillitsvalgtes rettsstilling.

Spørsmål om tillitsvalgtes rettsstilling har ikke bare en arbeidsrettslig side. Jeg vil i del 3 behandle andre rettsregler som er bestemmende for tillitsvalgte i foreninger og andre sammenslutninger. Dette innebærer blant annet en undersøkelse av foreningsrettslige og selskapsrettslige regler.

## 2 Tillitsvalgtes arbeidsrettslige stilling

### 2.1 Er tillitsvalgte vernet etter arbeidsmiljølovens bestemmelser?

Problemstillingen i dette avsnittet er hvorvidt tillitsvalgte er vernet av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Hovedregelen om lovens anvendelsesområde finner vi i § 1-1 første punktum:

*Loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven.*

Det legges til grunn at en forening eller et selskap utgjør en ”virksomhet” i lovens forstand.<sup>27</sup> Spørsmålet blir dermed om en tillitsvalgt er en sysselsatt arbeidstaker i foreningen eller selskapet.

---

<sup>27</sup> Regelen i § 1-2 første ledd er i det vesentlige en videreføring av den tilsvarende bestemmelsen i § 2 i arbeidsmiljøloven av 1977. I forarbeidene legges det til grunn en bred betydning av begrepet virksomhet, jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 101.

Arbeidstakerbegrepet er definert i Aml. § 1-8 første ledd:

*”Med arbeidstaker menes i denne loven enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”*

Etter en alminnelig tolkning av lovens ordlyd omfatter denne legaldefinisjonen et bredt spekter arbeidere. Det kreves i utgangspunktet bare at den som utfører arbeidet gjør det i en annens tjeneste. I dette ligger et krav om at det foreligger et visst underordningsforhold, og ”i annens tjeneste” er definisjonens sentrale begrep.<sup>28</sup> Dermed kan det trekkes en grense mot selvstendige oppdragstakere og personer som utfører arbeid for egen regning og risiko.<sup>29</sup>

I utgangspunktet synes ikke lovens ordlyd å utelukke tillitsvalgte. Riktignok er det slik at det som karakteriserer de fleste ansettelse, er et tydelig over-/underordningsforhold som består mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er dette underordningsforholdet loven refererer til i § 1-8 første ledd. Men dette innebærer ikke at ansatte i ledende stillinger ikke omfattes av loven. Arbeidsmiljøloven opererer med et enhetlig arbeidstakerbegrep, selv om det ikke dermed er sagt at alle bestemmelsene i loven slår likt ut for alle arbeidstakere.<sup>30</sup> Personer som innehar verv kan for så vidt sies å utføre arbeid i medlemmenes eller generalforsamlingens tjeneste, ikke ulikt måten en daglig leder i et aksjeselskap utfører arbeid i aksjonærenes tjeneste. Videre vil graden av underordning den enkelte tillitsvalgte må finne seg i variere. Likevel må det nok antas at de fleste tillitsvalgte har en så selvstendig og uavhengig stilling at dette i alle fall er et moment som taler mot at tillitsvalgte omfattes.

Etter arbeidsmiljølovens forarbeider er det imidlertid rimelig klart at loven ikke er ment å omfatte de tillitsvalgte. De viktigste forarbeidene til någjeldende arbeidsmiljølov er Arbeidslivslovutvalgets utredning NOU 2004:5 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Verken

---

<sup>28</sup> T. Dalheim i *Norsk lovkommentar*, note 30 til aml § 1-8., Gyldendal Rettsdata.

<sup>29</sup> Jakhelln (note 3) s 33

<sup>30</sup> T. S. Ulseth, *Daglig leders stillingsvern*, Oslo: Universitetsforlaget, 2006, s. 152

Arbeidslivslovutvalget eller Arbeids- og sosialdepartementet gikk inn for noen endringer i legaldefinisjonen av arbeidstakere i den nye loven.<sup>31</sup> I proposisjonen oppsummerer departementet gjeldende rett:

*”Selvstendig næringsdrivende, konsulenter, oppdragstakere med videre regnes ikke som arbeidstakere. Tillitsvern regnes heller ikke som ansettelsesforhold. Det må videre avgrenses mot andre personer som er utnevnt eller valgt.”*<sup>32</sup>

Forarbeidene er etter dette avvisende til å gi tillitsvalgte vern etter arbeidsmiljøloven på lik linje med andre personer som er utnevnt eller valgt. Ut over dette gis det imidlertid ingen forklaring på hva som menes med begrepet tillitsvalgt. Det gis heller ikke en nærmere begrunnelse for hvorfor tillitsvalgte ikke er omfattet av lovens arbeidstakerbegrep, annet enn at Arbeidslivslovutvalget henviser til to kjennelser fra Høyesteretts kjæremålsutvalg, Rt. 1987 s. 424 og Rt. 1995 s. 2018.<sup>33</sup>

De nevnte avgjørelsene er de eneste eksemplene på at forholdet mellom tillitsvern og ansettelse drøftes av Høyesterett. I kjennelsen fra 1987 var spørsmålet om en arbeidende styreformann i et aksjeselskap kunne anses som arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand. Kjæremålsutvalget fant at det var et riktig utgangspunkt at funksjonen som styreformann ikke kommer inn under arbeidsmiljølovens stillingsvern. I forhold til stillingsvernet var det avgjørende om han i tillegg til funksjonen som styreformann, hadde en tilknytning til bedriften som falt inn under lovens arbeidstakerbegrep.<sup>34</sup> Denne oppfatning ble fulgt opp i Rt. 1995 s. 2018 (OFS-saken). I denne saken hadde en fagforeningsleder blitt kastet ved mistillitsvotum. Han gikk til sak mot foreningen og krevde at ”oppsigelsen” av ham ble kjent ugyldig. Kjæremålsutvalget konstaterte denne gang at arbeidsmiljøloven ikke gjelder

---

<sup>31</sup> NOU 2004:5 s. 163 og Ot.prp. nr 49 (2004-2005) s. 73

<sup>32</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

<sup>33</sup> Se NOU 2004: 5 s. 154. De nevnte kjennelsene vil jeg komme tilbake til senere i avhandlingen.

<sup>34</sup> Se s. 427 i kjennelsen.

for ”den rene tillitsvalgte”. Det måtte i tillegg, eller ved siden av vervet, foreligge noe som kunne utgjøre et arbeidsforhold.<sup>35</sup>

Også i juridisk teori synes oppfatningen å være at arbeidstakerbegrepet må avgrenses mot tillitsvervene. Hos Jakhelln kommer dette til uttrykk med i et grunnleggende skille mellom arbeidsrett og foreningsrett:

*”Likedan vil de arbeidsrettslige regler som utgangspunkt heller ikke få anvendelse hvor arbeid utføres på grunnlag av et foreningsforhold. Noen arbeidsavtale vil i så fall ikke foreligge, fordi arbeidet utføres i foreningen som en følge av medlemskapet, slik at det foreningsmessige grunnlag dominerer rettsforholdet.”*<sup>36</sup>

Også andre forfattere konstaterer at de tillitsvalgte faller utenfor arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven.<sup>37</sup> Etter dette må det regnes som avklart at tillitsvalgte ikke omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep og følgelig ikke er vernet etter arbeidsmiljøloven i egenskap av å være tillitsvalgte.

## 2.2 Hvorfor faller tillitsvervene utenfor arbeidstakerbegrepet?

Det kan ikke være tvil om at tillitsvalgte må holdes utenfor arbeidstakerbegrepet etter gjeldende rett. Men arbeidsmiljølovens forarbeider og den foreliggende rettspraksis gir liten begrunnelse for hvorfor det går et avgjørende skille mellom tillitsvalgte og arbeidstakere.

I juridisk teori har Ulseth pekt på enkelte momenter som må antas å ligge til grunn for denne rettsstilstanden.<sup>38</sup> For det første må skillet mellom tillitsvalgte og arbeidstakere antakelig forstås i en historisk sammenheng. For det andre har tillitsvalgte en særlig fri og

---

<sup>35</sup> Jf s. 2020 i kjennelsen.

<sup>36</sup> H. Jakhelln (note 3) s. 27.

<sup>37</sup> Se eksempelvis J. Fougner, note 1 til § 3 i aml. av 1977, i J. Fougner m.fl., *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, 8. opplag, Oslo: Universitetsforlaget, 2003 s 84.

<sup>38</sup> T.S. Ulseth (note 30) s. 279 flg.

uavhengig stilling. For det tredje medfører denne særegne stillingen at de som har valgt den tillitsvalgte kan ha et særlig behov for å trekke tilliten tilbake.

Når det gjelder den historiske sammenhengen, viser Ulseth til Axel Adlercreutz. For svensk retts vedkommende anfører han at tillitsverv historisk sett har vært utført uten vederlag, og utgjorde tjenester av høyere kvalitet.<sup>39</sup> Etter dagens forhold synes disse ikke momentene å være spesielt treffende.<sup>40</sup> Mange tillitsvalgte mottar vederlag, men i OFS-kjennelsen ble det konstatert at dette ikke gjør vervet til et arbeidsforhold. Men selv om den historiske begrunnelsen ikke alltid gjør seg gjeldende i dag, kan det nok antas at historisk bakgrunn og tradisjon fortsatt har betydning for rettstilstanden. Ser man på arbeidslovgivningens forarbeider, har eksempelvis arbeidstakerbegrepet klare røtter i arbeidervernloven av 1936.<sup>41</sup>

For de fleste tillitsvervene vil det nok også være slik at det foreligger liten eller ingen grad av underordning, sammenlignet med hva som er tilfelle for arbeidstakerne. Dette medfører at den typiske tillitsvalgte har en forholdsvis fri og uavhengig stilling. Men som påpekt ovenfor, gjør ikke denne forskjellen seg gjeldende i alle sammenhenger. Likevel er det normalt slik at tillitsvalgte gjennom valget er gitt fullmakt til å representere eierne eller medlemmene. Ulseth oppsummerer begrunnelsen for rettstilstanden slik:

*”Kjernen i begrunnelsen for å holde styremedlemmer og andre tillitsvalgte utenfor arbeidstakerbegrepet, synes ikke å kunne begrunnes i en slutning fra begrepet tillitsvalgt, men i hennes selvstendige posisjon, en vide fullmakt [sic] og det nødvendige behov for å kunne trekke fullmakten tilbake umiddelbart.”*<sup>42</sup>

I de foreliggende rettskildefaktorer virker det imidlertid som om *begrepet* tillitsvalgt må være sentralt. I rettspraksis ser det ut til at selve vervet holdes kategorisk utenfor vurderingen om det foreligger en arbeidsrettslig tilknytning, og ikke gjøres til gjenstand for en konkret vurdering. For øvrig samsvarer en slik begrunnelse også med det

---

<sup>39</sup> Ibid. (Også etter svensk rett går det et skille mellom arbeidstakere og tillitsvalgte.)

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Lov av 19. juni 1936 om arbeidervern § 2. Se videre NOU 2004: 5 s. 163.

<sup>42</sup> T.S. Ulseth (note 26) s. 281.



foreningsrettslig prinsipp om at foreningens medlemmer skal ha anledning til å kaste styret ved mistillitsforslag.<sup>43</sup>

Etter dette kan det legges til grunn at denne frie og selvstendige stillingen er av vesentlig betydning for at tillitsvalgte har blitt holdt utenfor arbeidsrettslig regulering. Det at arbeidstaker er underordnet arbeidsgiver er et grunnleggende trekk ved arbeidsretten som rettsområde. Evju påpeker at arbeidsrettens basis er nettopp det avhengige lønnsarbeid.<sup>44</sup> Avhengighetsforholdet ble drøftet i forhold til feirelovens arbeidstakerbegrep i Rt. 1986 s. 1322.<sup>45</sup> Arbeidstakerbegrepet er videreført i någjeldende ferielov § 2.<sup>46</sup> Ferielovens begrep tilsvarer arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, og i juridisk teori har det utviklet seg oppfatninger av hva dette ”arbeidsrettslige” arbeidstakerbegrep i hovedsak inneholder.<sup>47</sup> Høyesterett viste til ferielovens forarbeider, hvor avhengighetsforholdet ble ansett som en forutsetning for at en person skal vernes av loven. Deretter uttaler Høyesterett:

*”Dette tilsier etter min mening at et arbeidsmessig avhengighetsforhold generelt må være forutsetningen for at en person skal gå inn under ferielovens bestemmelser og anses som arbeidstaker i lovens forstand.”*<sup>48</sup>

Fougner påpeker at dette dreier seg om en organisatorisk avhengighet i forhold til arbeidsgiveren. Har en arbeidsperson selv ikke uvesentlig styring over selskapet, kan han ikke klassifiseres som arbeidstaker.<sup>49</sup> Legges dette til grunn, vil dermed fleste tillitsvalgte falle utenfor arbeidstakerbegrepet.

---

<sup>43</sup> Jf. eksempelvis RG 2003 s. 562 (Hålogaland). For aksjeselskapene følger dette av aksjeloven § 6-7 annet ledd, første punktum.

<sup>44</sup> S. Evju, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 1 (2003) s. 4.

<sup>45</sup> Lov av 14. november 1947 nr. 3: om ferie.

<sup>46</sup> Lov av 29. april 1988 nr. 21: om ferie.

<sup>47</sup> J. Fougner, ”Arbeidstakerbegrepet i ferieloven”, *Aktuell arbeidsrett* (S. Evju (red.)) Oslo: Tano, 1989 s. 25

<sup>48</sup> På side 1324.

<sup>49</sup> J. Fougner (note 33) s. 87.

## 2.3 Betydningen av tilleggsfunksjoner

### 2.3.1 Utgangspunkter

I det følgende tas det utgangspunkt i de nevnte kjennelsene fra Høyesteretts kjæremålsutvalg.<sup>50</sup> Det legges til grunn at selve tillitsvervene er unntatt fra et arbeidsrettslig vern, men at dette ikke utelukker at det kan foreligge andre tilknytninger til foreningen eller selskapet som gjør at et slikt vern kan foreligge. Følgelig blir problemstillingen hva som må til for at slik tilknytning kan utgjøre et arbeidsforhold og hvilke konsekvenser dette i så fall medfører.

Innledningsvis er det nyttig å redegjøre nærmere for forholdene i disse sakene.

### 2.3.2 "Arbeidende styreformann"

Saken inntatt i Rt. 1987 s. 424 gjaldt spørsmål om arbeidende styreformann i et aksjeselskap. Kjæremålsutvalget konstaterte at As tillitsverv ikke hadde noe arbeidsrettslig vern, men at eventuelle funksjoner han hadde utøvd i tillegg til vervet kunne gjøre at det forelå et arbeidsforhold. As tilleggsfunksjoner i selskapet ble etter Kjæremålsutvalgets mening ikke tilfredsstillende vurdert av lagmannsretten. Kjæremålsutvalget uttalte:

*"Det er således ikke nevnt hvilke konkrete oppgaver A hadde eller var forutsatt å skulle ha utenom sitt verv som styreformann, hvilke forutsetninger partene må antas å hatt [sic] med hensyn til hans generelle tilknytning til bedriften etter at han gikk over fra å være administrerende direktør til "arbeidende styreformann", og hvordan bedriften innrettet seg med hensyn til betaling av lønn og feriegodtgjøring."*

Dette er altså momenter ved tilknytningen ved siden av vervet som må antas å være av betydning for vurderingen av om et arbeidsforhold består. Etter dette ble saken sendt

---

<sup>50</sup> Rt. 1987 s. 424 og Rt. 1995 s. 2018

tilbake til Eidsivating lagmannsrett. Lagmannsretten oppretthold sitt tidligere resultat, men med en mer utførlig begrunnelse.<sup>51</sup>

### 2.3.3 OFS-kjennelsen

I Rt. 1995 s. 2018 var forholdene disse:

Oljearbeidernes Fellessammenslutning hadde valgt Eivind Lønningen som leder for foreningen. Halvveis i perioden måtte imidlertid Lønningen gå av, grunnet vedtatt mistillitsforslag på ekstraordinær kongress. Lønningen reiste sak for byretten. Han krevde blant annet at oppsigelsen av ham ble kjent ugyldig, og at han skulle bli tilkjent erstatning. Motpartens prinsipale påstand var at saken måtte avvises, da det ikke hadde eksistert noe ansettelsesforhold i arbeidsmiljølovens forstand. Den rettslige problemstillingen i saken var dels om det her kunne sies å foreligge et arbeidsforhold etter § 61 i arbeidsmiljøloven av 1977, og dels om retten skulle bygge på saksøkers pretensjon om at så var tilfelle. Byretten avviste saken fra behandling etter arbeidsmiljølovens prosessuelle regler.

Gulating lagmannsrett til det motsatte resultat.<sup>52</sup> Lagmannsretten la til grunn at arbeidsmiljøloven ikke gjelder for ”den rene tillitsvalgte”, men at det måtte være noe i tillegg som gjør det til et arbeidsforhold. Saksøkers pretensjon var i denne sammenheng at det forelå flere momenter som kunne tilsi at det forelå et arbeidsforhold. Særlig ble det påpekt at OFS med hensyn til lønn, skattetrekk, feriepenger, yrkesskadeforsikring og AKAN-opplegg hadde behandlet ham som ansatt og ikke utelukkende som tillitsvalgt.<sup>53</sup> Lagmannsretten fant at de påberopte momentene var tilstrekkelig til at saken kunne behandles etter de spesielle prosessreglene i arbeidsmiljøloven. Lagmannsretten uttalte at hvorvidt anførselene materielt sett kunne føre fram, hørte under realitetsavgjørelsen i saken.<sup>54</sup> OFS påkjærte saken til Høyesteretts kjæremålsutvalg. Kjæremålsutvalget fant at

---

<sup>51</sup> Se RG 1988 s. 120.

<sup>52</sup> Gulating lagmannsretts kjennelse av 24. oktober 1995 i kjæremålsak nr. 95-01082. (Kjennelsen er upublisert og ikke inntatt hos Lovdata.)

<sup>53</sup> Se side 5 i lagmannsrettens kjennelse.

<sup>54</sup> Ibid.

lagmannsretten hadde tatt det riktige rettslige utgangspunkt når den la til grunn at loven ikke gjelder for ”den rene tillitsvalgte”, og at den tillitsvalgte kan være vernet blant annet mot usaklig oppsigelse i ansettelsesforholdet, men at dette ikke gjelder for tillitsvervet.<sup>55</sup>

Videre uttalte kjæremålsutvalget:

*”Det må under saksforberedelsen skje en prøving av om de momenter som påberopes, er av en slik karakter at de kan begrunne at det består et arbeidsforhold i tillegg til tillitsvervet. Dette må forutsette at tillitsmannen har utført funksjoner for organisasjonen utover de funksjoner som han - ifølge organisasjonens vedtekter og eventuelle forutsetninger for valget - hadde som tillitsmann. Selv om tillitsmannen har hatt slike tilleggsfunksjoner, vil spørsmålet om det på dette grunnlag foreligger et arbeidsforhold bero på en konkret vurdering, sml kjennelsen i Rt-1987-424.”*

Kjæremålsutvalget kunne ikke se at de påberopte momentene i saken var av en slik karakter at de kunne begrunne et arbeidsforhold i tillegg til vervet som tillitsmann.

Kjæremålsutvalget mente at det hadde formodningen mot seg at noe arbeidsforhold kunne foreligge ved siden av vervet, ettersom Lønningen var valgt til leder på heltid. Utvalget avviste at det at Lønningen mottok betaling forutsetter noe arbeidsforhold ved siden av vervet. Konklusjonen ble at lagmannsretten hadde tolket arbeidsmiljøloven uriktig, og kjennelsen ble opphevet.

#### 2.3.4 Nærmere om Kjæremålsutvalgets fremgangsmåte

Sett i sammenheng gir disse kjennelsene en viss veiledning vedrørende betydningen av tilleggsfunksjoner og annen tilknytning den tillitsvalgte måtte ha til foreningen eller selskapet.

Det følger av Kjæremålsutvalgets fremgangsmåte at det må sondres mellom oppgaver som hører under tillitsvervet og oppgaver som kommer i tillegg. Dette innebærer at vervet holdes strengt utenfor vurderingen, og oppgaver som hører under vervet kan logisk sett ikke være tilleggsfunksjoner. Spørsmålet blir så hvordan grensen mellom verv og tilleggsfunksjoner trekkes.

---

<sup>55</sup> Rt. 1995 s. 2018 på s. 2020.

Etter Kjæremålsutvalgets mening er det riktige rettslige utgangspunktet at ”den rene tillitsvalgte” faller utenfor arbeidsmiljøloven.<sup>56</sup> Det må følgelig avgjøres hva som menes med dette. Verken Kjæremålsutvalget eller lagmannsretten utdyper begrepet nærmere. Sett i sammenheng med kjennelsen for øvrig, fremkommer begrepet som en motsetning til de eventuelle tilleggsfunksjonene. Dermed blir denne grensegangen også avgjørende for tillitsvalgt-uttrykkets meningsinnhold.<sup>57</sup>

I OFS-saken trekkes vedtektene frem som et første moment i vurderingen. Særlig for foreningenes vedkommende er dette det mest naturlige utgangspunkt. Hvor mye vedtektene bestemmer om innholdet av det enkelte tillitsverv vil variere fra forening til forening. Kjæremålsutvalget nevner ikke betydningen av at det foreligger et mandat for det aktuelle tillitsvervet. Men henvisningen til vedtektene burde nok forstås slik at også mandat omfattes, dersom dette er vedtatt på vedtektsfestet måte.<sup>58</sup> OFS-kjennelsen omhandler en fagforening, og følgelig er det ikke i denne anledning henvist til lovgivningen. Likevel må det legges til grunn at dersom det gjelder verv i et selskap, vil selskapslovgivningen ha betydning i tillegg til vedtektene. Dette kan for så vidt utledes av 1987-kjennelsen, hvor det heter at ”funksjon som styreformann” ikke kommer inn under arbeidsmiljølovens stillingsvern.<sup>59</sup> Hva som menes med funksjon som styreformann, kan utledes av selskapets vedtekter og ikke minst av aksjelovens bestemmelser.<sup>60</sup> Det følger eksempelvis av aksjeloven § 6-12 første ledd, første punktum, at forvaltningen av selskapet hører under styret. Oppgaver som faller inn under styrets forvaltningsmyndighet etter § 6-12, vil i utgangspunktet inngå i vervet. Det samme gjelder annen myndighetsutøvelse som loven tillegger styret, for eksempel det å føre tilsyn med daglig ledelse og selskapets virksomhet

---

<sup>56</sup> Begrepet er hentet fra lagmannsrettens kjennelse, jf. kjennelsen s. 5

<sup>57</sup> Rent språklig ligger det implisitt i tillitsvalgfbegrepet at vedkommende er *valgt*. Utover dette er det et åpent spørsmål om begrepet tillitsvalgt forutsetter at medlemmene har gitt den tillitsvalgte en form for representasjonsfullmakt. Det synes ikke å foreligge rettspraksis hvor innholdet i vervet gis selvstendig betydning.

<sup>58</sup> Mandatet kan for så vidt også inngå som en ”forutsetning for valget”.

<sup>59</sup> Rt. 1987 s. 424 på side 427.

<sup>60</sup> Lov av 13. juni 1997 nr. 44: om aksjeselskaper.

etter asl. § 6-13. Styret i et aksjeselskap har undertiden anledning til å delegere oppgaver.<sup>61</sup> Dersom styret har delegert konkrete oppgaver til et enkelt styremedlem, må trolig utgangspunktet være at dette likevel hører under vervet. Dette gjelder særlig hvor det er snakk om ren utøvelse av styremyndighet. Dersom det gjelder delegasjon av en konkret oppgave, som ikke bærer preg av myndighetsutøvelse, kan det kanskje tenkes unntak. I så fall må funksjonene vurderes i samsvar med den metode Kjæremålsutvalget har lagt opp til i disse kjennelsene. I juridisk teori er det også forutsatt at styremedlemmer kan ha ansettelsesforhold i selskapet.<sup>62</sup>

Det er ikke bare organisasjonens vedtekter som har betydning i grensegangen mellom verv og tilleggsfunksjoner. I tillegg kommer ”eventuelle forutsetninger for valget”.<sup>63</sup> Hva Kjæremålsutvalget mener med eventuelle forutsetninger for valget, er ikke like håndgripelig som henvisningen til vedtektene. Trolig omfattes partenes utsagn og uttalte forutsetninger før og under selve valget. Et eksempel på slike forutsetninger finner vi i RG 1988 s. 120.<sup>64</sup> Den arbeidende styreformannen hadde påberopt at den kundekontakt han hadde formidlet for selskapet utgjorde en tilleggsfunksjon, men anførselen nådde ikke frem. Lagmannsretten antok at dette måtte være ”en del av forutsetningen for hans stilling og lønn som arbeidende styreformann”.<sup>65</sup>

Videre bør kanskje foreningens sedvaner og praksis også innfortolkes i partenes forutsetninger. På denne måten kan det tas høyde for at ikke alt av foreningens virke er vedtektsfestet eller skriftliggjort. I foreningsrettslig sammenheng anses foreningspraksis som en rettskildefaktor.<sup>66</sup> Praksis kan utfylle ufullstendig vedtektsregulering, og kan anses

---

<sup>61</sup> Se for eksempel Rt. 2000 s. 610

<sup>62</sup> Jf H. Jakhelln (note 26) s. 31.

<sup>63</sup> Jf. det inntatte sitatet fra OFS-kjennelsen.

<sup>64</sup> Dette var lagmannsrettens kjennelse som etterfulgte Rt. 1987 s. 424. Avgjørelsen kom før OFS-kjennelsen, men også her ble forutsetninger trukket fram som et moment, jf. side 124 i RG.

<sup>65</sup> Jf. s. 124 i RG.

<sup>66</sup> G. Woxholth (note 8) s. 119

som en uformell ”forlengelse” av vedtektene.<sup>67</sup> Eksempelvis kan en se for seg at det er vanlig praksis i en forening at lederen er ordstyrer på generalforsamlingen, men at dette ikke er nedfelt i vedtekter eller mandat. Dette vil neppe anses som en tilleggsoppgave. Det er mer naturlig å anse det som en stående forutsetning fra foreningens side, og dermed en del av funksjonene som tillitsvalgt.

Et annet spørsmål ved grensedragningen er betydningen av at den tillitsvalgte mottar vederlag. Etter 1987-kjennelsen ser det ut til at måten virksomheten har innrettet seg i forhold til lønn er et moment i vurderingen av om det eksisterer et arbeidsforhold i tillegg til vervet. I OFS-kjennelsen heter det imidlertid:

*”At Lønningen mottok lønn med de konsekvenser det hadde i skatte- og trygderettslige henseende, forutsetter ikke noe arbeidsforhold i tillegg til tillitsvervet.”*<sup>68</sup>

Sett i sammenheng med Lønningens anførsler, må dette utsagnet antakelig forstås slik at lønn for tillitsvervet ikke forutsetter et arbeidsforhold. I saken mente Lønningen at lønn var et moment i vurderingen av om det forelå tilstrekkelig faktisk tilknytningsforhold.<sup>69</sup> Det var ikke påberopt at vederlaget var knyttet til noen tilleggsfunksjoner. Utsagnet kan følgelig ikke tas til inntekt for at vederlag er uten betydning i denne sammenheng. Eksistensen av vederlag kan tenkes å ha betydning, dersom dette kan tilknyttes en konkret tilleggsfunksjon. Vederlag kan være med på synliggjøre at det foreligger en tilleggsfunksjon. En kan se for seg en mindre forening, hvor lederen etter vedtektene skal motta betaling i form av fast årslønn. I tillegg har lederen tatt på seg å lage hjemmesider for organisasjonen mot en gitt timesbetaling. Det faktum at han mottar tilleggsbetaling, tilsier at det foreligger noe mer enn et alminnelig tillitsverv.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Side 2021 i Retstidende.

<sup>68</sup> Ibid.

<sup>69</sup> Dette kommer særlig fram i Lønningens anførsler for lagmannsretten, jf. s. 3 i lagmannsretten kjennelse.

<sup>70</sup> Lønn er dessuten et moment i den alminnelige helhetsvurderingen av om et arbeidsforhold foreligger, se drøftelsen under.

Dersom det så foreligger tilleggsfunksjoner ved siden av vervet, er dette i seg selv ikke tilstrekkelig til å konstatere at det foreligger et ansettelsesforhold. Det følger av OFS-kjennelsen at det deretter må foretas en ”konkret vurdering” for å avgjøre om det på et slikt grunnlag kan foreligge et arbeidsforhold.<sup>71</sup> Kjæremålsutvalget utdyper ikke hva som skal inngå i denne konkrete vurderingen. Trolig må en her falle tilbake på de momenter som i alminnelighet er relevante ved avgjørelsen av om et arbeidsforhold foreligger.<sup>72</sup> Etter rettspraksis og juridisk teori er det en rekke momenter som er av betydning i denne anledning.<sup>73</sup> I Rt. 1990 s. 903 uttaler Kjæremålsutvalget:

*”Utvalget vil bemerke at man ved avgrensingen av arbeidstakerbegrepet etter omstendighetene må trekke inn en rekke momenter og foreta en helhetsvurdering.”*<sup>74</sup>

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven oppsummeres de momentene som er typisk relevante i denne sammenheng.<sup>75</sup> Det tas i det følgende utgangspunkt i de momenter som fremkommer der.

For det første er det av betydning om det foreligger en personlig arbeidsplikt for arbeidstaker, eller om denne kan benytte medhjelpere for egen regning. Mangler den personlige arbeidsplikt, vil dette være et moment av vesentlig betydning og taler for at et arbeidsforhold ikke foreligger.<sup>76</sup>

---

<sup>71</sup> Jf s. 2021 i Retstidende.

<sup>72</sup> Se J. Fougner (note 37) s. 82 flg. Her vil bare de mest sentrale momentene nevnes, da en fullstendig gjennomgang av arbeidstakerbegrepet faller utenfor oppgavens rammer.

<sup>73</sup> Det er særlig i forhold til grensedragningen mellom arbeidstaker og selvstendige oppdragstakere disse momentene har blitt tillagt vekt. Dersom en det foreligger tilleggsfunksjoner ved siden av vervet, er det naturlig å undersøke om disse er et arbeidsforhold eller et selvstendig oppdragsforhold.

<sup>74</sup> Rt. 1990 s. 903, på side 904.

<sup>75</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 73.

<sup>76</sup> Jakhelln (note 3) s. 35.



For det andre må det vurderes om arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll. Forekomsten av et underordningsforhold ble vurdert av lagmannsretten i RG 1988 s. 120 på følgende måte:

*”Et vesentlig trekk ved arbeidstakerbegrepet er at det foreligger et avhengighets- og underordningsforhold. Det er ikke motsagt at Johansen selv bestemte når han skulle utføre oppdrag for selskapet og når han skulle avvikle «ferie» og fritid. Bedriften kan ikke ses å ha ført kontroll med hans virksomhet.”<sup>77</sup>*

Dette ble tillagt betydelig vekt av lagmannsretten, som konkluderte med at tilleggsfunksjonene ikke utgjorde et arbeidsforhold.

For det tredje har det betydning om arbeidsgiver stiller til rådighet arbeidsrom og andre nødvendige hjelpemidler for å kunne utføre arbeidet. Også dette ble vurdert av lagmannsretten i den nevnte saken:

*”Han flyttet fra bedriftens kontor og holdt eget kontor, betegnet seg som rådgivende konsulent og tok enkelte oppdrag for andre. Riktignok skjedde dette i forståelse med styret, men det trekkes i retning av at Johansen hadde en fri og uavhengig stilling.”*

For det fjerde har det betydning hvem som bærer risikoen for arbeidsresultatet. Et arbeidsforhold kjennetegnes gjerne ved at arbeidstaker kun har en innsatsforpliktelse, og har krav på betaling selv om det ønskede resultat skulle utebli.

For det femte har det betydning om ”arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn.”<sup>78</sup> Dette gjør arbeidsforholdet gjensidig bebyrdende.

For det sjette er det et moment om tilknytningsforholdet mellom partene er av en stabil karakter og oppsigelig med bestemte frister.

---

<sup>77</sup> Side 124 i RG.

<sup>78</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 73.

Endelig er det av betydning om det hovedsakelig arbeides for én arbeidsgiver. Også dette ser ut til å ha vært et moment for lagmannsretten, jamfør sitatet ovenfor.

Fougner påpeker at det er enighet i juridisk teori vedrørende hovedelementene i arbeidstakerbegrepet, men at det ikke er full enighet om vektleggingen av de ulike momentene.<sup>79</sup> De momentene som er gjennomgått ovenfor, samsvarer i stor grad med lagmannsrettens behandling av spørsmålet om tilleggsfunksjonenes betydning i kjennelsen fra 1988.

Det finnes også andre eksempler fra underrettspraksis på at denne metoden benyttes når tillitsvalgte tilleggsfunksjoner skal vurderes. I RG 1990 s. 233 (Bergen byrett) gjaldt saken tillitsverv og ansettelse i et borettslag. A, som var saksøker, hadde et styreverv i borettslaget og var i tillegg ansatt som sekretær og daglig leder. Hun ble oppsagt fordi hun angivelig ikke utførte sitt arbeid tilfredsstillende. Borettslaget mente hun representerte styret dårlig og på egenhånd behandlet saker som skulle forelegges styret. A bestred dette og krevde at oppsigelsen skulle kjennes ugyldig, og at hun måtte tilkjennes erstatning. Borettslaget hevdet at den stillingen A hadde, ikke var av en slik art at hun kunne betraktes som arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand. Borettslaget anførte at saken måtte avvises.

Retten bemerket at A hadde en heltidsstilling med fast arbeidstid og fast kontorsted som borettslaget hadde stilt til disposisjon. Videre hadde hun mottatt fast lønn og ble trukket skatt som en vanlig arbeidstaker. Under sykdom hadde hun også fått utbetalt sykepenger etter alminnelige regler for arbeidstakere.<sup>80</sup> Deretter uttaler byretten:

*”... Videre hadde hun fastlagte arbeidsoppdrag og hun var underlagt styrets ledelse og kontroll.”*

Her ser man igjen at underordningsforholdet er av vesentlig betydning. Borettslaget hadde innvendt at det var en spesiell tilknytning mellom stillingen og tillitsvervet, og at A dermed

---

<sup>79</sup> J. Fougner (note 47) s. 31.

<sup>80</sup> Det er verdt å merke seg at dom i denne saken falt før Kjæremålsutvalgets kjennelse i Rt. 1995 s. 2018, hvor utvalget avviser at disse elementene er av en slik karakter at forholdet utgjør et arbeidsforhold.

ikke kunne ansees som arbeidstaker. Retten ga ikke borettslaget medhold i dette. Etter OFS-kjennelsen skal det trekkes et skille mellom verv og tilleggsfunksjoner. Skulle en lignende anførsel kunne føre frem i dag, må det i så fall hevdes at tilknytningen gjør at funksjonen må falle inn under selve vervet. Ser man disse rettsavgjørelsene i sammenheng, er det godt samsvar mellom teori og rettspraksis. Videre ser det ut til at metoden som det legges opp til i OFS-kjennelsen, bygger videre på tidligere underrettspraksis.

### 2.3.5 Oppsummering

For at et en person som innehar et tillitsverv skal kunne ha et arbeidsrettslig vern, må det foreligge tilleggsfunksjoner ved siden av vervet. Redegjørelsen over viser at grensene for et arbeidsrettslig vern vil avhenge av flere forhold. Det må skilles mellom oppgaver som tilhører vervet, og oppgaver som kommer i tillegg. Deretter må det undersøkes om disse funksjonene er tilstrekkelige til å utgjøre et arbeidsforhold. Dette beror på en konkret vurdering. Dersom det etter denne vurderingen foreligger et arbeidsforhold, er situasjonen slik at den tillitsvalgte har et arbeidsrettslig vern for *ansettelsesforholdet* som da foreligger, men ikke for *tillitsvervet*.

### 2.3.6 Vekselvirkninger mellom verv og ansettelsesforhold

Gitt at det foreligger både et tillitsverv og et ansettelsesforhold, blir spørsmålet om disse rettslig sett har noen virkninger på hverandre. Situasjonen er altså den at en og samme person innehar et tillitsverv og en ansettelse i en forening eller sammenslutning.

Forutsetningen må være at tillitsvervet og ansettelsen er i *samme* forening eller selskap.

Dersom det er snakk om arbeidstakernes tillitsvalgte på en arbeidsplass, står den tillitsvalgte i et ansettelsesforhold til arbeidsgiver, og i et tillitsvalgtforhold til fagforening eller bedriftens øvrige arbeidstakere. For slike tilfeller kommer særlige arbeidsrettslige regler til anvendelse.<sup>81</sup> En grunnleggende problemstilling her, vil være om tilstedeværelsen av et tillitsverv påvirker den arbeidsrettslige stillingen i ansettelsesforholdet.

---

<sup>81</sup> Se gjennomgangen under pkt 2.4.

Problemet aktualiseres dersom tillitsvervet blir brakt til opphør gjennom vedtakelse av et mistillitsforslag. Får å illustrere problemstillingen kan man ta utgangspunkt i forholdene i SOS Rasisme-kjennelsen.<sup>82</sup> A var valgt til leder av foreningen SOS Rasisme, men hadde blitt kastet ved mistillit. A hevdet at han ved siden av vervet hadde vært ansatt som administrativt øverste leder på foreningens Oslo-kontor. For lagmannsretten gjaldt saken bare spørsmål om avvisning. Retten mente tilleggsfunksjonen var av en slik karakter at det kunne tilsi at et ansettelsesforhold forelå, men tok ikke stilling til hvorvidt A faktisk hadde en slik stilling. Lagmannsretten stadfestet byrettens kjennelse om å fremme saken, men partene inngikk deretter forlik.<sup>83</sup> Dette innebærer at han hadde to sentrale posisjoner i foreningen. I en slik situasjon kan det tenkes at foreningen samtidig ønsker at ansettelsesforholdet skal bringes til opphør. Mistillitsvoteringer har ofte sammenheng med sterke konflikter internt i foreningen. Da blir spørsmålet om mistillitsvedtaket kan gi saklig grunn til oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7, eller til og med grunnlag for avskjed etter § 15-14.

Spørsmålet om oppsigelse behandles først. Den sentrale regel i denne sammenheng er aml. § 15-7. Bestemmelsen oppstiller et krav om at en oppsigelse skal være saklig begrunnet i den ansattes eller virksomhetens forhold. Kravet om saklig grunn må kunne anses som en rettslig standard.<sup>84</sup> Dette har muliggjort utvikling i rettstilstanden i samsvar med den sosiale utvikling ellers i samfunnet. Rimelighetsvurderinger i forhold til den oppsagte har følgelig kommet sterkere inn i bildet i nyere tid. Videre skal saklighetsvurderingen gjøres individuelt.<sup>85</sup> Dermed er det ikke tilstrekkelig at oppsigelsesgrunnen generelt sett er saklig. Grunnen må vurderes i forhold til den enkelte arbeidstaker.<sup>86</sup> Det er likevel mulig å fastlegge innholdet av denne rettslige standarden noe mer konkret. Jakhelln viser til at forhold som ekteskapsinngåelse, partipolitisk tilknytning og sykdom i rettspraksis har blitt

---

<sup>82</sup> LB-1998-87.

<sup>83</sup> Jf. byrettens hevingskjennelse av 8. februar 1999.

<sup>84</sup> Jf. H. Jakhelln (note 3) s. 428.

<sup>85</sup> Dette ble eksempelvis lagt til grunn i Rt. 1989 s. 508 på s. 513.

<sup>86</sup> Jf. H. Jakhelln (note 3) s. 429.

funnet å være usaklige oppsigelsesgrunner.<sup>87</sup> Sagt med andre ord inneholder saklighetskravet som rettslig standard blant annet et forbud mot å vektlegge utenforliggende hensyn. Dette kan i og for seg også utledes av ordlyden i § 15-7 første ledd, hvor de to vurderingstemaene som oppstilles er den ansattes eller virksomhetens forhold. I denne sammenheng blir det da spørsmål om mistillitsvedtaket er et slikt utenforliggende hensyn i forhold til ansettelsen.

Jeg har ikke funnet rettspraksis hvor dette har kommet opp, og spørsmålet er heller ikke løst i juridisk teori. Det følger imidlertid av prinsippet om individuell saklighet at det ikke kan være noen automatikk i at mistillitsvedtaket gir grunnlag for oppsigelse. Skulle det være slik, ville dessuten skillet mellom tillitsverv og ansettelsesforhold bli illusorisk. Noe annet er at de forhold som ga grunn til mistillit, undertiden også kan gi grunn til oppsigelse i ansettelsesforholdet. Den tillitsvalgte kan for eksempel ha brutt lojalitetsplikten til foreningen, eller på annen måte opptrådt utilbørlig.<sup>88</sup> Om den uakseptable opptreden er gjort i egenskap av å være tillitsvalgt eller arbeidstaker, vil ikke være av betydning så lenge handlingen representerer lojalitetsbrudd i forhold til foreningen.

Selv om mistillitsvedtaket i seg selv neppe vil utgjøre saklig grunn til oppsigelse, kan det tenkes å få betydning som bevismoment. Særlig dersom oppsigelsen er begrunnet med arbeidstakers samarbeidsvansker, kan bevissituasjonen ofte være vanskelig.<sup>89</sup> Et mistillitsvotum kan da bidra til belyse situasjonen, i alle fall dersom det foreligger noen form for begrunnelse eller dokumentasjon for vedtaket. I seg selv viser vedtaket bare at den tillitsvalgte ikke lenger har den nødvendige tillit, men det kan også tilsi at forholdet til foreningen er problematisk. Motsatt kan mangelen av en mistillitserklæring gjøre det vanskeligere for arbeidsgiver å nå frem med påstander om at samarbeidssituasjonen er uholdbar.

---

<sup>87</sup> Ibid.

<sup>88</sup> Illojalitet og utilbørlig opptreden kan gi saklig grunn til oppsigelse, jf. eksempelvis Rt. 1996 s. 1401 og Rt. 1983 s. 1481.

<sup>89</sup> Jf. J. Fougner (note 37) s. 644.

Kravene loven oppstiller for å kunne gå til avskjedigelse av en ansatt, er strengere enn for å gå til oppsigelse. Dette har sammenheng med at avskjed er et sterkere virkemiddel enn oppsigelse, og blant annet innebærer at den ansattes arbeidsforhold opphører umiddelbart. Arbeidsmiljøloven § 15-14 krever at det foreligger et grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Følgelig skal det mer til her for at et mistillitsvedtak tillegges vekt. For øvrig vises til gjennomgåelsen ovenfor.

## 2.4 Særbemerkninger om arbeidstakernes tillitsvalgte

### 2.4.1 Utgangspunkter

Arbeidstakernes tillitsvalgte reiser særlige problemstillinger. Dette henger sammen med at de er tillagt spesielle oppgaver etter arbeidsmiljøloven og tariffavtalene. Disse tillitsvalgte står i en spesiell stilling i forholdet til de øvrige arbeidstakerne, arbeidsgiver og organisasjonene. Deres relasjoner er følgelig sammensatte. For det første har den aktuelle tillitsvalgte som regel et ansettelsesforhold til en arbeidsgiver. Dette arbeidsforholdet vil påvirkes av at den ansatte har tillitsvervet, slik at vervet dermed får arbeidsrettslige konsekvenser. For det andre vil det eksistere et forhold mellom fagforeningen, herunder arbeidstakerne som har valgt den tillitsvalgte, og den tillitsvalgte selv. I dette forholdet vil det i hovedsak være de foreningsrettslige regler som er bestemmende. De foreningsrettslige problemstillinger i forhold til de tillitsvalgte vil behandles senere i oppgaven. For det tredje står den tillitsvalgte i en relasjon til arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening i kraft av å være tillitsvalgt. Her er en problemstilling hvorvidt den tillitsvalgte i denne sammenhengen har konkrete rettigheter.

### 2.4.2 Forholdet mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver

Problemstillingen i dette avsnittet er hvordan den tillitsvalgtes ansettelsesforhold påvirkes av tillitsvervet. Etter arbeidsmiljøloven har ansattes tillitsvalgte en rekke konkrete oppgaver, som ledsages av rettigheter som skal gjøre det mulig for den tillitsvalgte å utføre oppgavene. Arbeidsmiljøloven §§ 3-1, 4-6 og 8-1 er eksempler på dette.<sup>90</sup> Rent faktisk kan

---

<sup>90</sup> En nærmere gjennomgang av alle disse oppgavene faller utenfor rammene for denne avhandlingen.

tillitsvervet ha stor innflytelse på den tillitsvalgtes arbeidsforhold. I Hovedavtalen mellom LO og NHO § 6-1 signaliseres viktigheten av de tillitsvalgtes virke, og de etterfølgende bestemmelsene gir nærmere regler om dette. I Hovedavtalen § 6-6 nr. 1 heter det at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen. Bestemmelsen kan utfylles av lokale avtaler, og innebærer undertiden at enkelte utfører tillitsvervet på heltid, og dermed er fritatt alminnelige arbeidsoppgaver. Det kan også foreligge lokale avtaler om hvilken lønn den tillitsvalgte skal motta av arbeidsgiver.<sup>91</sup> Etter § 6-6 nr. 2 kan det også avtales at den tillitsvalgte skal ha krav på diverse utstyr og arbeidsrom. Bestemmelsen oppstiller også visse minstekrav, som for eksempel at den tillitsvalgte skal ha tilgang på låsbart skap og telefon.

I tillegg til slike regler som har stor faktisk innflytelse på den tillitsvalgtes arbeidsforhold, foreligger det også et forsterket stillingsvern for ansatte som er tillitsvalgte. Dette vernet følger av Hovedavtalen § 6-11. I bestemmelsens første ledd heter det:

*”Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.”*

Videre oppstilles det blant annet en minstefrist på tre måneder ved individuell oppsigelse av en tillitsvalgt. I tilfelle virksomheten nedlegges, påpekes viktigheten av at de ansatte beholder sin tillitsvalgte lengst mulig. Slik disse bestemmelsene fremkommer, er det tydelig at det først og fremst er hensynet til arbeidstakerne som er søkt ivaretatt her. Likevel innebærer dette et faktisk forsterket stillingsvern for arbeidstakere som er tillitsvalgte. Dette har sammenheng med at disse har en viktig rolle i å ivareta de øvrige ansattes rettigheter.

Dette forsterkede stillingsvernet kan imidlertid ikke påberopes av den tillitsvalgte selv, ettersom denne ikke er part i Hovedavtalen. Hovedavtalen er en del av en tariffavtale, og det er følgelig Arbeidsretten som har kompetanse til å behandle spørsmål knyttet til

---

<sup>91</sup> Et eksempel finnes i ARD 2001 s. 302.

avtalen. Det følger av arbeidstvistloven § 7 nr. 2 jf. § 6 nr. 1 at saker om brudd på tariffavtaler skal behandles av Arbeidsretten. Det er også slått fast i rettspraksis at de alminnelige domstoler som hovedregel ikke har kompetanse til å behandle spørsmål om brudd på tariffavtaler.<sup>92</sup> Dersom den enkelte arbeidstaker skal kunne påberope seg tariffavtalte bestemmelser, må disse være av en slik karakter at de refererer seg til det individuelle arbeidsforhold, og ikke bare til rettsforholdet mellom partene i tariffavtalen.<sup>93</sup>

Skal det særlige vernet komme den tillitsvalgte til gode, må fagforeningen bringe saken inn for Arbeidsretten. Dette medfører ikke at den tillitsvalgte mister muligheten til å påberope deg stillingsvernet som følger av arbeidsmiljøloven for de alminnelige domstoler. Dette ble slått fast i Rt. 1987 s. 98. Ordningen innebærer at det kan forekomme en viss dobbeltbehandling. Det er ikke noe i veien for at det på samme tid verserer sak for Arbeidsretten og de alminnelige domstoler om samme oppsigelse eller avskjed. Om dette uttalte Høyesteretts kjæremålsutvalg i den ovennevnte kjennelsen:

*”Et slikt ”dobbeltsporet” system, hvor både fagorganisasjonen og den tillitsvalgte uavhengig av hverandre kan reise sak om avskjed eller oppsigelse, og hvor sakene behandles for forskjellige domstoler, er egnet til å reise betydelige praktiske problemer, som synes å være lite gjennomtenkt. På bakgrunn av de sterke hensyn som taler mot å avskjære den tillitsvalgte fra å reise sak i eget navn etter de regler og med den ankeadgang som gjelder for andre arbeidstakere, kan imidlertid utvalget ikke se at disse praktiske problemer er til å komme utenom.”*<sup>94</sup>

Det forsterkede stillingsvernet gir seg ikke utslag i prosessuelle regler for den tillitsvalgte selv. I Rt. 1987 s. 98 ble det påpekt at den tillitsvalgte ikke har formell partsstilling i slike sammenhenger.

---

<sup>92</sup> Se Rt. 1973 s. 102.

<sup>93</sup> Jf Jakhell (note 3) s. 120.

<sup>94</sup> Rt. 1987 s. 98 på side 102.



### 2.4.3 Forholdet mellom den tillitsvalgte og arbeidstakerorganisasjonen

Tillitsvalgte har altså et forsterket stillingsvern for sin ansettelse hos arbeidsgiveren. Men for selve vervet foreligger det til en viss grad et svekket vern i forhold til andre tillitsvalgte. Dette er fordi det i Hovedavtalen finnes bestemmelser om at tillitsvalgte må fratre etter krav fra avtalemotparten. I Hovedavtalen § 6-10 heter det blant annet:

*”Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NHO overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.*  
...  
*Ved uenighet om fratreden avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.”*

Det kreves her at det foreligger grovt pliktbrudd hos den tillitsvalgte. Tilskyndelse eller medvirkning av ulovlig konflikt er eksempler på dette. Etter ordlyden synes det ikke å være uttømmende angitt hva som er grovt pliktbrudd. Bestemmelsen utgjør en form for sikkerhetsventil for arbeidslivets parter, ved at den oppstiller et mulig utfall av at den tillitsvalgte ikke fungerer tilfredsstillende. Men ettersom vilkåret er grovt pliktbrudd skal det nødvendigvis mer til enn bare samarbeidsvansker.

Bestemmelsen gjelder bare tillitsverv etter Hovedavtalen og ikke interne verv i fagforeningen. I ARD 2001 s. 357 uttalte Arbeidsretten:

*”... i denne sammenheng må skilles mellom Tønnessens verv som såkalt «organisasjonstillitsvalgt» - det vil si vervet som valgt formann i OFS-klubben ved bedriften - og hans verv som «tillitsvalgt» etter bestemmelsene i hovedavtalen YS-NHO kapittel V og VI.”<sup>95</sup>*

Rekkevidden av bestemmelsen i § 6-10 er følgelig begrenset. Likevel kan den være av stor betydning for disse tillitsvalgtes rettsstilling.

---

<sup>95</sup> Hovedavtalen mellom YS og NHO § 6-10 tilsvarer bestemmelsen i Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Når det oppstår krav om at den tillitsvalgte skal fratre, kan det spørres om hvilke prosessuelle rettigheter den tillitsvalgte har. Mest praktisk er spørsmålet om partsstilling for Arbeidsretten. Den foran nevnte saken gjaldt tvist om avvisning av søksmål etter Hovedavtalen § 6-10. Fagforeningen YS og den tillitsvalgte Oddleiv Tønnessen, anførte at saken måtte avvises fordi Tønnessen ikke var stevnet som part. Den sentrale bestemmelsen her var arbeidstvistloven § 8 tredje ledd, første punktum, som lyder:

*”Vil en part nedlegge påstand mot særskilt nevnte medlemmer av en forening, skal disse stevnes ved siden av foreningen.”*

Arbeidsretten la til grunn at arbeidstvistlovens system bygger på et utgangspunkt om at et fagforeningsmedlem får sine tariffavtaleforankrede rettigheter ivaretatt gjennom sin fagforening. Videre måtte Hovedavtalen § 6-10 forstås slik at den tillitsvalgte ikke har en selvstendig rettsposisjon, men får stillingen som tillitsvalg avgjort gjennom hovedorganisasjonens disposisjoner. Arbeidsretten uttalte:

*”... det spørsmålet Arbeidsretten skal avgjøre, er om **YS har plikt til å benytte sin kompetanse** til å bringe vervet som tillitsvalgt til opphør. Hovedavtalens ordlyd og system gir ingen holdepunkter for å forstå hovedavtalens § 6-10 tredje ledd slik at Arbeidsretten i saker som dette har myndighet til å avsi dom for at den tillitsvalgte har **plikt til fratre** sitt verv. Arbeidsretten legger således til grunn at den ut fra hovedavtalens § 6-10 hverken er tillagt myndighet til å avsi slik dom, eller har myndighet til å avsi dom for **at** tillitsvervet opphører”<sup>96</sup>*

Dermed var påstanden i realitetsspørsmålet rettet mot YS, og saken kunne ikke anses som anlagt mot Tønnessen selv etter arbeidstvistloven § 8 tredje ledd. Det var påberopt at partsstilling i saken også måtte følge av EMK art. 6 nr. 1, ettersom saken angikk Tønnessens borgerlige rettigheter. Arbeidsretten fant at Hovedavtalen inneholdt bestemmelser som ga rettigheter og plikter til den tillitsvalgte personlig. Selv om det var YS som ville bli forpliktet av Arbeidsrettens dom, ville avgjørelsen i realiteten også være

---

<sup>96</sup> Arbeidsrettens kursivering er endret til fet skrift.

bestemmende for Tønnesen selv. Imidlertid fant Arbeidsretten at Tønnessens rettigheter etter EMK art. 6 var ivaretatt, ettersom han var hjelpeintervenient i saken.<sup>97</sup> Arbeidsretten tok ikke kravet om avvisning til følge.<sup>98</sup>

#### 2.4.4 Oppsummering

Etter Arbeidsrettens praksis må det legges til grunn at det i hovedsak er gjennom fagforeningen at de tillitsvalgte rettigheter ivaretas i denne sammenheng. Likevel er det på det rene at også EMK art. 6 nr. 1 gir den tillitsvalgte krav på prosessuelle rettigheter, når det oppstår tvist om fratredelse. Disse rettighetene anses ivaretatt dersom den tillitsvalgte er partshjelper i saken.

### 2.5 Tillitsvalgtes arbeidsrettslige stilling – de lege ferenda

#### 2.5.1 Burde tillitsvalgte omfattes av arbeidsmiljøloven?

Tillitsvalgte må sies å ha et svakt arbeidsrettslig vern etter gjeldende rett. De omfattes ikke av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, og har følgelig ikke et arbeidsrettslig vern i egenskap av å være tillitsvalgte. I enkelte relasjoner er det riktignok slik at tillitsvervet kan ha en innvirkning på stillingen den tillitsvalgte kan ha som arbeidstaker. I det følgende vurderes denne rettstilstanden de lege ferenda. Hvilke momenter tilsier at tillitsvalgte bør ha et arbeidsrettslig vern for sitt virke? Hva er de kryssende hensyn man her står overfor?

Innledningsvis ble det påpekt at vi har et rikt foreningsliv her i landet. Dette kommer ved siden av et velutviklet offentlig demokrati og velfungerende næringsliv. På alle disse områdene gjør tillitsvalgte seg gjeldende som viktige aktører. Dette har ført til at mange har tillitsverv som eneste inntektskilde og sysselsetting. Og selv om vervet kommer i tillegg til en annen jobb, kan det likevel innebære en betydelig inntektskilde. Særlig gjelder nok dette styreverv i aksjeselskaper, borettslag og lignende. Tar man for eksempel utgangspunkt i en frikjøpt tillitsvalgt som er valgt til å utøve vervet på heltid, finner man også flere

---

<sup>97</sup> Hjelpeintervensjonen ble tillatt etter kjennelsen ARD 2001 s. 302.

<sup>98</sup> Avgjørelsen ble påkjært til Høyesterett som avviste saken, jf. Rt 2002 s. 1638. Arbeidstvistloven § 26 hjemlet ikke adgang til å påkjære Arbeidsrettens beslutning om å fremme saken.

likhetstrekk med vanlige lønnsinntakere.<sup>99</sup> Dette kan være i form av likhet hva gjelder arbeidsmetoder og arbeidshverdag, vederlag for arbeidsinnsatsen eller avvikling av ferie. Likheten kan tilsi at det foreligger sammenfallende behov for både arbeidstakere og tillitsvalgte. Det kan eksempelvis være i forhold til trygghet på arbeidsplassen og et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Men også forhold som sikkerhet for egen inntekt og forutberegnelighet vedrørende arbeidshverdagen er viktig for personer som innehar tillitsverv. Dette tilsier at også tillitsvalgte kan ha behov for et rettslig vern, både i form av HMS-rettigheter og når det gjelder behov for stillingsvern. Men det er ikke dermed sagt at disse behovene gjør seg gjeldende i like stor grad for tillitsvalgte som for arbeidstakere. Dette kan begrunnes i flere forhold.

For det første må den tillitsvalgtes behov for forutberegnelighet og sikkerhet for sitt virke veies opp mot hensynet til de som har valgt ham. I et tillitsverv ligger det normalt en fullmakt til å representere og til å foreta beslutninger på vegne av de som har valgt den tillitsvalgte.<sup>100</sup> Denne fullmakten kan det bli behov for å trekke tilbake, ettersom det både i selskapsforhold og foreningsforhold kan være vanskelig å føre løpende kontroll med den tillitsvalgte. Muligheten til å trekke mandatet blir følgelig et viktig redskap for de som har gitt tilliten. Det typiske arbeidsforhold vil derimot kjennetegnes ved at arbeidsgiver har mulighet til å føre regelmessig kontroll med arbeidstaker. Her må hensynet til den tillitsvalgte vike for mer grunnleggende demokratiske hensyn. Det er likevel ikke utenkelig med løsninger som ivaretar både de demokratiske hensyn og hensynet til den tillitsvalgte.

For det andre er den som stiller til valg, gjerne klar over muligheten for å bli felt av et mistillitsforslag. Det kan derfor sies å foreligge et element av ”risikoaksept” ved å tiltre i et tillitsverv. Men det er ikke gitt at alle tillitsvalgte tar inn over seg muligheten for at tilliten skal bli trukket tilbake og reflekter grundig over dette før valget.

Det er altså to kryssende hovedhensyn som spørsmål om tillitsvalgtes rettsstilling må vurderes på bakgrunn av: hensynet til den enkelte tillitsvalgte og de demokratiske hensyn

---

<sup>99</sup> Begrepet frikjøpt tillitsvalgt brukes gjerne om tillitsvalgte som mottar betaling for utøvelsen av vervet.

<sup>100</sup> Dette vil enten være foreningens medlemmer, eller selskapets eiere.

som gjør seg gjeldende i forenings- og selskapsforhold. De lege lata har hensynet til den enkelte sammenslutning veid tyngst, ettersom norsk rett anser tillitsverv for å være noe annet enn arbeidsforhold, prinsipielt sett. Denne rettstilstanden vil nok i de fleste tilfeller være rimelig og tilstrekkelig begrunnet. Til dette kommer at det arbeidsrettslige arbeidstakerbegrepet er godt innarbeidet i rettspraksis og juridisk teori. Dette taler mot å utvide arbeidstakerbegrepet, slik at også tillitsvervene omfattes en bloc. En annen sak er at den nærmere grensegangen mellom arbeidstakere og tillitsvalgte ikke nødvendigvis er trukket hensiktsmessig.

### 2.5.2 Er det et rimelig skille mellom tillitsvalgte og arbeidstakere?

I OFS-saken holdes altså ”de rene tillitsverv” utenfor. Det problematiseres ikke hva som ligger i begrepet, men dette må trolig ses i sammenheng med tilleggsfunksjonene. Fra det kan det sluttas at vedtekter og forutsetninger i hovedsak utgjør rammene for tillitsvervet. Legges dette til grunn, er det i stor grad opp til foreningen å bestemme hva det aktuelle vervet skal bestå i, og følgelig også hva et tillitsverv *er*.

For selskapenes del synes ordningen å være grei nok. Det er ofte lett å se hva som utgjør et typisk styrearbeid og hva som er tilleggsfunksjoner. Dette har blant annet sammenheng med at aksjeloven legger noen føringer på hva styreverv innebærer, jf. asl. §§ 6-12 og 6-13. Også for de store og velorganiserte foreningene vil det ofte være uproblematisk å avgjøre hva som er tillitsverv og hva som er ansettelse. Men grensen kan kanskje bli mer utydelig dersom en går til de mindre foreningene, hvor de forskjellige tilknytningsformene kan være mer uformelle. Det kan her tenkes situasjoner hvor vervet i seg selv ikke inneholder en noen tillitserklæring eller fullmakt til å utøve myndighet på vegne av medlemmene. Det finnes eksempler på at foreninger *velger* personer til å utføre bestemte arbeidsoppgaver, selv om det ikke er noe i veien for at disse kunne vært *ansatt*. Dette kan eksempelvis være personer som er valgt til å gjøre sekretærarbeid av varierende art. Problemstillingen blir da om slike ”kvasi-verv” er tillitsverv i rettslig forstand og unntatt arbeidsrettslig vern, eller om tilknytningsforholdet bør vurderes opp mot arbeidstakerbegrepet etter de momenter som er oppstilt i teori og praksis.

Problemstillingen kan belyses ved hjelp av et praktisk eksempel. I norsk foreningsliv er det vanlig at organisasjonene ansetter en generalsekretær for å være den administrativt øverste lederen. Dette gjelder eksempelvis for Advokatforeningen.<sup>101</sup> I enkelte foreninger er imidlertid generalsekretæren valgt av generalforsamlingen. Et eksempel på en forening som har en slik løsning er Elevorganisasjonen.<sup>102</sup> Det er ikke tvil om at en ansatt generalsekretær er en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Men hva med den valgte generalsekretær? Hvis vi forholder oss til de to nevnte organisasjonene,<sup>103</sup> kan man finne likhetstrekk i de oppgavene generalsekretærene er tillagt. I begge organisasjonene har generalsekretæren møterett, men ikke stemmerett i de ledende demokratiske organene.<sup>104</sup> Generalsekretæren i Advokatforeningen ser etter vedtektene ut til å ha større myndighet til å representere foreningen utad, dette til tross for at vedkommende er ansatt. I begge tilfellene er generalsekretærene underlagt andre organisasjonsledd, henholdsvis Hovedstyret i Advokatforeningen, og Sentralstyret og Landsstyret i Elevorganisasjonen.<sup>105</sup> Den største forskjellen ser ut til å være at Elevorganisasjonens generalsekretær er valgt. Denne har heller ikke noen større representasjonsrett enn hva gjelder i Advokatforeningen, og skal heller ikke ivareta medlemsinteresser utover de alminnelige generalsekretær oppgaver. Spørsmålet blir så om et valg avviker fra en ansettelse i så stor grad at det kan rettferdiggjøre forskjellsbehandling i lovgivningen, også når det ikke er materielle forskjeller mellom vervet og stillingen. De lege lata synes dette å være tilfelle.<sup>106</sup>

---

<sup>101</sup> Jf § 6-1 i foreningens vedtekter. Disse er tilgjengelige på

<http://www.advokatforeningen.no/Organisasjon/Den-Norske-Advokatforening/Vedtekter-for-den-norske-advokatforening/>

<sup>102</sup> Jf § 12 i Elevorganisasjonens vedtekter, tilgjengelige på <http://elev.no/?p=62>

<sup>103</sup> Dette er riktig nok to meget forskjellige organisasjoner hva angår profesjonalitet og omfang, men prinsipielt sett er likevel likheten stor. I begge tilfeller er generalsekretæren lønnet.

<sup>104</sup> Se § 34 andre ledd i Elevorganisasjonens vedtekter, og § 6-2 sjette ledd i Advokatforeningens vedtekter.

<sup>105</sup> Jf Advokatforeningens vedtekter §§ 6-1 første ledd og 6-2 tredje ledd og § § 40 andre ledd i Elevorganisasjonens vedtekter.

<sup>106</sup> Med mindre begrepet "rene tillitsvalgte" innebærer et visst nivå av myndighetsdelegasjon til den tillitsvalgte. Hvor denne grensen i så fall går er uvisst. T. S. Ulseth (note 30) s. 280 fremhever at det trolig vil være en glidende overgang mellom de rene tillitsverv og arbeidsforhold.

De lege ferenda kan det være grunn til å heller vektlegge realiteten i forholdet. Det bør ikke være mulig å unndra seg et arbeidsgiveransvar ved å *velge* i stedet for å *ansette*, dersom det ikke ligger en fullmakt til representasjon og ivaretagelse av medlemsinteresser i vervet. I slike tilfeller faller mye av begrunnelsen for å forskjellsbehandle tillitsverv og ansettelse. Medlemmene i Elevorganisasjonen har ikke et større behov for å tilbakekalle generalsekretærens fullmakt enn medlemmene i Advokatforeningen.

På den andre siden er det nok slik at når generalsekretæren er valgt, foreligger det ingen forventning om et arbeidsrettslig vern. Men partenes klassifisering av forholdet bør neppe ha avgjørende vekt i denne sammenheng. I forhold til grensen mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere må dette også gjelde de lege lata.<sup>107</sup> Det er ingen grunn til at noe annet skulle være tilfelle i grensen mellom arbeidstaker og tillitsvalgt, men det er likevel klart at det er et *moment* av betydning.

Eksempelet viser at metoden Høyesterett har lagt opp til, kanskje tar litt for lett på selve tillitsvalgtbegrepet. I forhold til grensen for arbeidstakerbegrepet fortjener dermed realiteten i tillitsvervet en selvstendig vurdering.

Hvorvidt det er uforenelig med rettspraksis å vurdere vervets reelle innhold, er ikke sikkert. Om en person som er valgt til et slik atypisk tillitsverv som drøftet ovenfor, hevder at valget i realiteten var en ansettelse, kan det nok tenkes at dette underkastes en reell vurdering. Et eventuelt utfall kan da være at det ikke foreligger et tillitsverv i rettslig forstand. Det er ikke dermed sagt at forholdet må være et arbeidsforhold. Forholdet bør da vurderes i samsvar med de vilkår som er bestemmende i forhold til arbeidstakerbegrepet i sin alminnelighet.

---

<sup>107</sup> Se eksempelvis J. Fougner (note 37) s. 93.

### **3 Har tillitsvervene andre former for rettslig vern?**

#### **3.1 Innledning**

I det følgende vil det undersøkes hvorvidt det eksisterer noe rettslig vern utenfor arbeidsretten. Det legges til grunn at de rene tillitsvervene ikke omfattes av arbeidsmiljøloven. Spørsmålet blir så om det kan oppstilles et rettslig vern for tillitsvervene på annet grunnlag. Med ”vern” menes i denne sammenhengen rettsregler som er egnet til å sikre konkrete rettigheter for den enkelte tillitsvalgte.

Perspektivet løftes dermed ut av en rent arbeidsrettslig kontekst. Som en overordnet problemstilling i denne delen av avhandlingen står spørsmålet om i hvilken utstrekning reglene i foreningsretten og selskapsretten kan være egnet til å verne om sine respektive tillitsvalgte. Sagt på en annen måte er spørsmålet om en sammenslutning står fritt i forhold til å velge og til å kaste sine tillitsvalgte, uten noen form for rettslig regulering eller innblanding.

Som nevnt innledningsvis, er det flere rettsområder som er bestemmende for tillitsvalgtes rettsstilling. Ettersom hovedfokuset her er tillitsvalgte i sammenslutninger, vil denne delen av oppgaven bevege seg inn på foreningsretten, og til dels også selskapsretten som rettslige disipliner.

#### **3.2 Tillitsvalgtes rettsstilling etter sammenslutningsretten**

##### **3.2.1 Vedtektene**

Som det framgår av OFS-kjennelsen, er foreningens vedtekter bestemmende for tillitsvervets rammer. I stor grad er vedtektene også av avgjørende betydning i forhold til hvilke regler som gjelder for det enkelte tillitsverv. I selskapsforhold vil vedtektene suppleres av lovgivningen.<sup>108</sup> Det foreligger ikke lovgivning som spesifikt regulerer foreningene. Woxholth påpeker

---

<sup>108</sup> Se neste avsnitt. I det følgende tas det utgangspunkt i foreningers vedtekter. I mange tilfeller vil det være sammenfallende regler etter selskaps- og foreningsretten.



*”Der er særlig mangelen på preseptorisk lovgivning som åpner for den sentrale posisjon foreningsvedtektene har: Vedtektsfriheten er (nærmest) ubegrenset.”*<sup>109</sup>

Dermed er vedtektene det sentrale normgrunnlag i foreningsretten og kan sies å utgjøre den enkelte forenings forfatning eller den sentrale ”privatiserte” rettskildefaktor i foreningsretten.<sup>110</sup> I denne sammenheng kan vedtektene sammenliknes med en avtale som binder medlemmene overfor hverandre og sammenslutningen.<sup>111</sup>

Vedtektene utgjør alt i alt rammen for foreningens virke og avgjør myndighetsforholdet mellom de forskjellige foreningsorganer, og ikke minst mellom medlemmene og de tillitsvalgte. I forholdet mellom medlemmene og de tillitsvalgte er derfor vedtektene av stor betydning. Sammenslutningens vedtekter er bestemmende for hvor langt de forskjellige organenes myndighet strekker seg. Og heller ikke den enkelte tillitsvalgtes fullmakter går ikke lenger enn hva som er hjemlet i vedtektene, eller mandat vedtatt i samsvar med disse. Vedtektenes primære oppgave er ikke å oppstille rettighet for den enkelte tillitsvalgte. Men ettersom vedtektene utgjør sammenslutningens spilleregler, kan de derfor til en viss grad skape forutberegnelighet og trygghet for utøvelsen av vervet. Sammenslutningen kan gjennom vedtektene legge begrensinger på sin egen kompetanse. På samme måte som Stortinget gjennom Grunnloven er ”bundet til masten”, kan også en forening eller et selskap vedta regler som setter en grense for foreningens handlefrihet. Det vern som oppstår for de tillitsvalgte etter vedtektene vil være begrenset ettersom foreningene i utgangspunktet står fritt til å endre vedtektene.

Den store friheten foreningene har i denne sammenheng, medfører nødvendigvis store variasjoner i hvilke regler de enkelte foreningers vedtekter oppstiller i forhold til sine tillitsvalgte. I avsnittet under gjennomgås eksempler som viser hvordan noen utvalgte foreningers vedtekter avveier hensynene mellom medlemmene og den enkelte tillitsvalgte.

---

<sup>109</sup> G. Woxholth (note 8) s. 106

<sup>110</sup> Ibid. s. 105

<sup>111</sup> Ibid.

### 3.2.2 Foreningsvedtekter i praksis

Vedtektenes vern om de tillitsvalgte viser seg klarest i den grad vedtektene oppstiller saksbehandlingsregler foreningen må følge dersom det skulle bli aktuelt å avsette en tillitsvalgt. Slike regler kan bidra til å sikre kontradiksjon og saklighet i prosessen rundt en eventuell avsettelse. Dette kan skje på flere måter. For det første er vedtektene bestemmende for hvem som har myndighet til å stille og til å vedta mistillitsforslag mot den tillitsvalgte. For det andre kan vedtektene inneholde krav til behandling av slike mistillitsforslag, og eventuelt skjerpede flertallskrav ved avstemninger om mistillit.

Vedtektene til Studentenes Landsforbund er illustrerende i denne sammenheng.<sup>112</sup> I vedtektenes kapittel 9 er det oppstilt flere regler for behandling av mistillitsforslag. Gjennom vedtektenes § 24 har Landsmøtet delegert mistillitskompetanse til Landsstyret for alle tillitsvalgte valgt på Landsmøtet. Samtidig er det oppstilt et krav om 2/3 flertall. Paragraf 25 oppstiller krav til begrunnelse for mistillitsforslaget, og gir samtidig den tillitsvalgte rett til å forklare seg overfor Landsstyret før beslutningen tas.

Hvorvidt vedtektene inneholder spesielle krav til hvordan et mistillitsforslag skal behandles varierer imidlertid fra sammenslutning til sammenslutning. I Utdanningsforbundets forvaltningsregler heter det at tillitsvalgte kan fjernes av den instans som har myndighet til å velge vedkommende. Her kreves det ingen begrunnelse, og vedtak krever bare samme flertall som for alminnelig valg av tillitsvalgte.<sup>113</sup>

Fagforbundets vedtekter er også interessante i denne sammenheng.<sup>114</sup> Vedtektene inneholder ikke egne bestemmelser om mistillitsvotum, men har isteden regler om ”suspensjon” av tillitsvalgte, jf. vedtektene § 10.<sup>115</sup> En tillitsvalgt kan her suspenderes

---

<sup>112</sup> Vedtektene er tilgjengelige på nett: <http://www.stlweb.no/article.asp?w=11108213&x=14189> .

<sup>113</sup> Se Forvaltningsreglenes pkt 6.1 og 6.2. Disse er tilgjengelige på nett:

<http://www.utdanningsforbundet.no/no/Organisasjon/Vedtekter-og-retningslinjer/Retningslinjer/>

<sup>114</sup> Vedtektene er tilgjengelige på <http://www.fagforbundet.no/forsida/omfagforbundet/Vedtekter/>

<sup>115</sup> LO har en lignende løsning, etter vedtektene § 23. LOs vedtekter er tilgjengelige på

<http://www.lo.no/u/Om-LO/Organisasjonen-LO1/Vedtekter1/LOs-vedtekter/>

dersom denne opptrer i strid med forbundets vedtekter eller hvis denne ikke retter seg pålegg fra kompetent organ. Dette gjelder både tillitsvalgte innad i forbundet, og medlemmer som er tillitsvalgte etter lov- og avtaleverk i forhold til arbeidsgiver. Bestemmelsene gir forbundets høyere organer anledning til å fjerne en tillitsvalgt, selv om vedkommende fortsatt skulle ha støtte hos de medlemmene som har valgt ham.<sup>116</sup>

Suspensjonsinstituttet hos Fagforbundet er likevel egnet til å gi forbundets tillitsvalgte et visst vern. For det første er suspensjon knyttet til konkrete vilkår. Skulle det bli tale om å suspendere noen på annet grunnlag, må en først gå veien om vedtektsendring. Likevel er den tillitsvalgte underlagt pålegg fra ”kompetent organ” i foreningen. På denne måten er forbundet sikret en viss kontroll over den tillitsvalgte. For det andre gir vedtektene § 10.2 den tillitsvalgte det gjelder adgang til å forklare seg både skriftlig og muntlig før vedtak fattes. Disse bestemmelsene er egnet til å sikre kontradiksjon i prosessen, og er således en viktig rettssikkerhetsmekanisme for den tillitsvalgte. For det tredje følger det av vedtektene § 10 siste ledd at suspensjon skal være tidsbegrenset. Det er imidlertid ikke oppstilt noen grense for hvor lang suspensjonen skal være. Det bør derfor ikke være noe i veien for at en tillitsvalgt suspenderes ut sin tjenestetid, slik at konsekvensene tilsvarer de av et alminnelig mistillitsforslag.

### 3.2.3 Vedtektsbestemmelser om tvisteløsning

Vedtektene kan også ha betydning i den grad de oppstiller interne, utenomrettslige kontrollorganer i foreningen. Det kan eksempelvis være i form av en kontroll- eller desisjonskomite, som undertiden har myndighet til å avgjøre konflikter som måtte oppstå. I utgangspunktet er det adgang til å gå til sak for de rettigheter og plikter som følger av vedtektene, på samme måte som det er anledning til å gå til sak om eksistens eller omfang av andre kontraktsmessige rettigheter.<sup>117</sup> I noen tilfeller har imidlertid foreningens vedtekter en selvdømmeklausul, som innebærer en fraskrivelse av muligheten til å prøve

---

<sup>116</sup> Jf. avsnitt 3.2.5 kan det antakelig likevel stilles mistillt mot styremedlemmer, dersom det foreligger vesentlig mislighold av vervet.

<sup>117</sup> J. Hov, ”Selvdømme i foreningsforhold” *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1982 s. 181 (Lovdataref.: TFR-1982-181)

foreningsvedtak eksternt.<sup>118</sup> Slike klausuler kan følgelig avskjære adgangen til å få prøvd foreningsvedtak for domstolene, men kan i seg selv være gjenstand for en viss rettslig sensur.<sup>119</sup>

Det kan skilles mellom institusjonelt og ikke-institusjonelt foreningsselvdømme.<sup>120</sup> Selvdømmet er institusjonelt når det er oppstilt et eget organ for å prøve det omstridte vedtak. Dersom vedtektene bare inneholder en bestemmelse om at domstolsprøvelse er avskjært, kalles selvdømmet ikke-institusjonelt.<sup>121</sup> Forskjellen har betydning i forhold til domstolenes adgang til å underkjenne vedtak truffet i henhold til selvdømmeklausulen. Dersom det er snakk om et ikke-institusjonelt selvdømme, foreligger *ett* ordinært foreningsvedtak, og domstolene må vurdere om dette skal underkjennes til tross for selvdømmeklausulen. Er selvdømmet institusjonelt, vil det derimot foreligge to vedtak når saken kommer for retten: foreningsvedtaket som påstås ugyldig, og selvdømmevedtaket som tar stilling til foreningsvedtaket.<sup>122</sup> Et selvdømme som avskjærer domstolprøving av et foreningsvedtak, forutsetter at det foreligger en selvdømmeklausul eller avtale om selvdømme. Men også hvor dette er tilfelle, kan det tenkes at domstolene vil se seg kompetent til å overprøve vedtaket.<sup>123</sup> Dette kan forekomme hvor det foreligger mangler ved selvdømmeklausulen eller mangler ved selvdømmevedtaket.<sup>124</sup> Videre kan det tenkes at domstolene overprøver foreningsvedtaket, til tross for gyldig selvdømmeklausul. Hvor langt denne prøvelsesretten går, er omstridt i juridisk teori.<sup>125</sup> Tradisjonelt har det blitt lagt til grunn at prøvelsesretten omfatter tolkning av foreningens vedtekter, vurdering av saksbehandlingen og om vedtaket er bevisst uriktig eller åpenbart vilkårlig og usaklig.<sup>126</sup>

---

<sup>118</sup> Jf. Woxholth (note 8) s. 495.

<sup>119</sup> Ibid.

<sup>120</sup> J. Hov (note 117) s. 193.

<sup>121</sup> Ibid.

<sup>122</sup> Ibid.

<sup>123</sup> Jf. eksempelvis Rt. 1967 s. 1373.

<sup>124</sup> G. Woxholth (note 8) s. 534 flg.

<sup>125</sup> Ibid. s. 542.

<sup>126</sup> Ibid.

Hov mener at det ikke er dekning i rettspraksis for en så vidtgående prøvelsesrett.<sup>127</sup> En fullstendig gjennomgang av foreningsselvdømmets grenser, vil sprengre grensene for denne avhandlingen. Når det gjelder tillitsvalgtes rettsstilling, er det vesentlige poenget her sammenslutningens vedtekter kan innskrenke den tillitsvalgtes rett til rettslig overprøving av ugunstige vedtak.

I vedtektene kan det også bestemmes at tvister skal avgjøres ved voldgift, og på den måten avskjære prøving for de alminnelige domstoler. I vedtektene til LO forekommer det en selvdømmeklausul med voldgift som ankemulighet. Vedtektenes § 24 lyder innledningsvis:

*”Tolking av disse vedtekter og tvister om hvordan de skal forstås kan ikke bringes inn til prøvelse for de ordinære domstoler. Tvister av denne art avgjøres av Sekretariatet. Den som er part i tvisten kan anke Sekretariatets avgjørelse inn for en voldgiftsrett som skal bestå av tre medlemmer. ...”*

Slike bestemmelser begrenser medlemmenes og herunder de tillitsvalgtes rett til alminnelig domstolprøving av vedtektsspørsmål.

### 3.2.4 Aksjelovens bestemmelser vedrørende tillitsvalgte

De tillitsvalgte i aksjeselskapene finnes hovedsaklig i selskapets styre.<sup>128</sup> I motsetning til i foreningsretten, foreligger det her lovgivning som er bestemmende for disse tillitsvalgtes rettslige stilling.

Utgangspunktet er at styret velges av generalforsamlingen i samsvar med asl. § 6-3. Men i enkelte tilfeller har de ansatte i selskapet rett til å ha representanter i styret. De nærmere vilkår for dette følger av § 6-4 og § 6-5.<sup>129</sup> De alminnelige styremedlemmene har intet vern

---

<sup>127</sup> J. Hov (note 117) s. 242 flg.

<sup>128</sup> For de selskaper som har bedriftsforsamling, vil dette også bestå av tillitsvalgte. Det følger av almennaksjeloven § 6-36 at reglene om tjenestetid og opphør av verv i utgangspunktet er tilsvarende reglene for styret, med unntak av det særlige vernet ansattrepresentanter har etter § 6-7 annet ledd.

<sup>129</sup> Med hjemmel i § 6-4 fjerde ledd er det gitt nærmere bestemmelser om ansattrepresentanter i representasjonsforskriften av 18. desember 1998 nr. 1205.

mot å bli avsatt før funksjonstiden er ute. Dette følger av hovedregelen i § 6-7 annet ledd første punktum, hvor det heter at styremedlemmet kan avsettes av den som har valgt medlemmet. Med mindre selskapets vedtekter har bestemt noe annet, er det tilstrekkelig med alminnelig flertall. Etter § 5-4 annet ledd, har styremedlemmer i alminnelighet en rett til å uttale seg på generalforsamlingen. Ut over dette foreligger det ingen nærmere regler for å sikre kontradiksjon ved behandlingen av mistillitsforslag mot styremedlemmer.

Det følger imidlertid av asl. § 6-7 annet ledd, annet punktum at ansattrepresentanter etter § 6-4 jf § 6-5 har et særlig vern. Disse kan ikke avsettes i funksjonstiden. Likevel har disse rett til selv å tre tilbake dersom særlige forhold foreligger, jf. representasjonsforskriften § 17 fjerde ledd. Etter § 17 annet ledd opphører vervet hvis den ansatte slutter i selskapet.

### 3.2.5 Generalforsamlingens kompetanse etter foreningsrettslige prinsipper

Generalforsamlingen er sammenslutningens høyeste organ. I selskapsrettslig sammenheng følger generalforsamlingens kompetanse av lovgivningen.<sup>130</sup> For foreningenes vedkommende utledes kompetansen av vedtektene, og suppleres av foreningspraksis og alminnelige prinsipper om generalforsamlingens overordnede kompetanse.<sup>131</sup> I det følgende gjennomgås reglene om generalforsamlingens kompetanse i forhold til foreningens tillitsvalgte.

I de foregående avsnitt ble det redegjort for det vern tillitsvalgte kan ha etter vedtektene. Men de rettigheter som oppstilles der, vil bare i begrenset grad komme en tillitsvalgt til gode. Dette er fordi det er opp til foreningens generalforsamling å endre og vedta nye vedtekter. Generalforsamlingen står i utgangspunktet helt fritt til å vedta endringer etter eget forgodtbefinnende.<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> Se eksempelvis aksjeloven §§ 5-1 flg.

<sup>131</sup> Jf. G. Woxholth (note 8) s. 256.

<sup>132</sup> På selskapsrettens område kommer lovgivningen likevel inn i bildet. Aksjeloven § 2-2 stiller eksempelvis visse minstekrav til aksjeselskapenes vedtekter. Videre setter reglene om myndighetsmisbruk en skranke her. Dette vil behandles senere i oppgaven.

Vanligvis er det generalforsamlingen som har kompetanse til å velge leder og styre for sammenslutningen. Disse utgjør de viktigste tillitsvalgte både i selskaper og foreninger. Generalforsamlingens kompetanse ledsages av en korresponderende rett til å avsette styret eller enkelte styremedlemmer.<sup>133</sup> Vedtektene kan riktignok innskrenke en slik kompetanse, men selv disse må antas å åpne for å avsette den tillitsvalgte dersom det foreligger vesentlig mislighold av styrevervet.<sup>134</sup> For selskapenes vedkommende følger dette av lovgivningen, jamfør selskapsloven § 2-19 første ledd, aksjeloven § 6-7 annet ledd og samvirkeoven § 71.

Dersom den aktuelle tillitsvalgte hadde mottatt lønn eller annet vederlag for vervet, vil dette normalt falle bort i og med avsettelsen.<sup>135</sup> I selskapsloven § 2-19 annet ledd heter det at det må avgjøres etter de alminnelige kontraktsrettslige regler om et avsatt styremedlem har krav på godtgjørelse for gjenstående tjenestetid. Trolig må en tilsvarende regel gjelde også i foreningsforhold.<sup>136</sup> Dette blir altså et kontraktsvern som i større eller mindre grad kan sikre vederlag for den avsatte i en overgangsperiode. Slike avtaler kan være inngått på forhånd, eller som et ledd av forhandlingene før den tillitsvalgte går av før det kommer så langt som et mistillitsvotum. Det er vanskelig å vite hvor utbredt slike avtaler mellom tillitsvalgte og foreninger er i norsk foreningsliv. Trolig er de svært sjeldne. Like fullt er det i utgangspunktet avtalefrihet på dette området, slik at de tillitsvalgte som er i stand til å forhandle seg til gunstige sluttavtaler, dermed kan skaffe seg økonomisk trygghet i tilfelle tilliten går tapt.

Vanligvis kan den avsatte tillitsvalgte heller ikke stille noe erstatningskrav mot foreningen. Dersom vedkommende har mottatt vederlag, vil det riktignok foreligge et påregnelig

---

<sup>133</sup> G. Woxholth (note 8) s. 263. Se også RG 2003 s. 562.

<sup>134</sup> Ibid. s. 263-264.

<sup>135</sup> Ibid. s. 264.

<sup>136</sup> Ibid.

økonomisk tap. Men det er ikke ansvarsbetingende når medlemmene, ved generalforsamlingen, benytter sin rett til å kaste styremedlemmer.<sup>137</sup>

Hovedtrekkene her er at generalforsamlingens kompetanse i forhold til de enkelte tillitsvalgte er svært omfattende. Men det at generalforsamlinger behandler saker om tillitsvalgtes rettigheter medfører som regel muligheter til kontradiksjon. Videre kan den demokratiske prosess generalforsamlingen foretar være med å gi den tillitsvalgte en viss trygghet. Dersom mistillitsforslaget er svakt fundert, vil det normalt ikke få flertall i generalforsamlingen.

**3.2.6 Krav om kontradiksjon ved behandling av suspensjons- eller mistillitssaker**  
Kontradiksjon et velkjent prinsipp på mange rettsområder. Før det fattes beslutning som er bestemmende for et rettssubjekts rettigheter og plikter, bør vedkommende få mulighet til å uttale seg. Også innen foreningsretten har kontradiksjonsprinsippet fått innpass. I enkelte sammenhenger har domstolene stilt ufravikelige minstekrav til saksbehandlingen, særlig når det gjelder vedtak som berører medlemmenes rettsposisjoner.<sup>138</sup> I forhold til eksklusjonsvedtak har domstolene stilt krav om at medlemmet skal ha krav på å uttale seg før vedtak fattes. Dette vil også innebære krav om forhåndsvarsling, ettersom dette er en nødvendig forutsetning for kontradiksjon. Et eksempel er Borgarting lagmannsretts dom av 4. juni 2007.<sup>139</sup> Saken gjaldt disiplinærvetak og eksklusjon av medlemmer i Norsk Miniatyrhund Klubb. Lagmannsretten uttalte blant annet:

*”Kontradiksjon er et viktig prinsipp, og både i Woxholt, Foreningsrett, side 449 og i rettspraksis er det forutsatt at det gjelder et krav om kontradiksjon også i foreninger når det treffes vedtak som berører medlemmes [sic] rettigheter. Dette gjelder ikke minst når vedtakene er såpass inngripende som i denne saken.”*

---

<sup>137</sup> G. Woxholth (note 8) s. 265.

<sup>138</sup> Ibid. s. 308.

<sup>139</sup> LB-2007-139978-2.



Mistillitsvedtak mot en tillitsvalgt er noe annet enn et eksklusjonsvedtak. Likevel kan vedtak om suspensjon eller mistillit være vel så inngripende som et eksklusjonsvedtak, eller andre disiplinærvetakt mot medlemmer. Særlig gjelder dette hvor det er snakk om et lønnet tillitsverv. Derfor gjelder det trolig et krav til kontradiksjon ved behandlingen av slike saker i forhold til tillitsvalgte. Hvor langt dette kravet strekker seg, er mer usikkert.

### 3.2.7 Er den foreningsrettslige lære om myndighetsmisbruk anvendelig i forhold til tillitsvalgte?

I foreningsrettslig sammenheng har det i rettspraksis utviklet seg en lære om at domstolene har kompetanse til å overprøve foreningsvedtak som er et resultat av myndighetsmisbruk.<sup>140</sup> I selskapsretten kommer misbrukslære også til uttrykk i lovgivningen, jf. r. asl. § 5-21 som forbyr generalforsamlingen å treffe beslutning som er egnet til å gi visse aksjeeiere eller andre urimelig fordel på andre aksjeeieres eller selskapets bekostning. I foreningsretten kan det kort og upresist sies at læren om myndighetsmisbruk inneholder et forbud mot usaklig diskriminering, forbud mot at det tas utenforliggende hensyn, forbud mot vilkårlig myndighetsutøvelse og endelig et forbud mot vedtak som medfører kvalifisert urimelighet.<sup>141</sup> I denne sammenheng er problemstillingen om denne misbrukslæren kan anvendes på vedtak som på ugunstig vis rammer tillitsvalgte.<sup>142</sup>

Spørsmålet har ikke vært oppe for Høyesterett. Av underrettspraksis kan det vises til et tilfelle som er behandlet av Hålogaland lagmannsrett. Dommen er inntatt i RG 2003 s. 562. Saken gjaldt tvist om hvem som var lovlig valgt styre i et lokallag av Norske Samers Riksforbund. Fire medlemmer av lokallagets styre hadde stilt en konkurrerende valgliste til sametingsvalget. Disse ble avsatt ved mistillitsvotum, og et nytt styre ble valgt. De fire gikk til sak med og hevdet at de fortsatt måtte anses som medlemmer av lokallagsstyret. De fikk

---

<sup>140</sup> G. Woxholth (note 8) s. 279. Denne misbrukslæren har store likhetstrekk med de forvaltningsrettslige regler om myndighetsmisbruk.

<sup>141</sup> Ibid. s. 281-290. En fullstendig gjennomgang av misbrukslæren faller utenfor oppgaven her.

<sup>142</sup> Typisk et mistillitsvedtak.

ikke medhold, verken i tingretten eller i lagmannsretten. Lagmannsretten uttalte i denne anledning:

*”Under enhver omstendighet gjelder det som alminnelig regel at styret uten forutgående varsel kan avsettes gjennom mistillitsforslag. Et årsmøte eller en generalforsamling står ellers fritt til å avsette styret uavhengig av valgperiode, uten at det foreligger noen formell begrunnelse...”*

Og videre:

*”Retten antas å kunne overprøve visse sider av et foreningsvedtak, slik som faktum, rettsanvendelse og saksbehandling. Det konkrete skjønn kan ikke overprøves med mindre det dreier seg om klar urimelighet mv, det vises til Woxholth, side 450 flg. Av dette følger at lagmannsretten åpenbart ikke kan overprøve medlemmenes vurdering som ligger til grunn for mistillitsforslaget. I tråd med alminnelig ulovfestet forvaltningsrett kan domstolen også prøve om det foreligger såkalt myndighetsmisbruk. Det er ikke anført, og lagmannsretten finner at det heller ikke foreligger noe brudd på denne lære. Begrunnelsen for mistillitsforslaget og den senere avstemming over dette, antas å ligge klart innenfor saklighetskravet, og fremstår for øvrig ikke som verken utenforliggende, vilkårlig eller sterkt urimelig”*

Uttalelsen er langt på vei avvisende til å la domstolene overprøve foreningens vurderinger. Likevel ser det ut til at døren holdes på gløtt for å anvende læren om myndighetsmisbruk. Lagmannsretten uttaler at det ikke foreligger noe ”brudd” på denne lære i dette tilfelle, men dette kan ikke tas til inntekt for at læren er irrelevant. Det motsatte synes å være tilfelle, ettersom lagmannsretten deretter konstaterer at det ikke forelå vilkårlighet eller sterk urimelighet. Det lagmannsretten her gjør, innebærer at den konkrete saken til en viss grad blir prøvd opp mot den foreningsrettslige misbrukslære. Ettersom det ikke er noe krav til formell begrunnelse for mistillitsvedtaket, kan det være vanskelig å konstatere om det er tatt vilkårlige eller utenforliggende hensyn. Men dette blir i stor grad et bevissspørsmål.

Likevel må det sies at denne dommen er avsagt av en lagmannsrett. Følgelig har den mindre rettskildemessig vekt enn en høyesterettsdom. Videre ble dommen avgjort i de tillitsvalgtes disfavør. Men avgjørelsen viser til en viss grad at domstolene antakelig kan anvende prinsippene i misbrukslæren i saker som berører tillitsvalgtes rettsstilling. Dersom vedtaket er fattet i samsvar med vedtektene, må det imidlertid antas at det skal svært mye til for at domstolene vil sette til side foreningens avgjørelse. Særlig gjelder det dersom vedtaket er fattet av foreningens generalforsamling.

### 3.2.8 Konsekvenser av kompetanseoverskridelse og saksbehandlingsfeil

Virkingen av at et vedtak er truffet i strid med vedtektsbestemmelser, kan være at vedtaket blir ugyldig. Det samme gjelder dersom generalforsamlingen overskrider sin kompetanse etter foreningsrettslige prinsipper, eller opptrer i strid med misbrukslæren. I selskapsrettslig sammenheng kan det også føre til ugyldighet dersom det fattes vedtak i strid med preseptorisk lovgivning. Et eksempel på ugyldig vedtak i foreningsforhold finner vi i dommen inntatt i Rt. 1989 s. 983 (Bergen Motorbåtforening). Det var fattet et eksklusjonsvedtak mot fem av foreningens medlemmer. Disse gikk til sak for å få eksklusjonsvedtaket kjent ugyldig og fikk medhold av Høyesterett.<sup>143</sup> Generelt sett kan ugyldighet føre til at vedtaket må ansees som en nullitet, eller at det (bare) er angripelig.<sup>144</sup> En nullitet kan det uten videre sees bort i fra, mens det at vedtaket er angripelig innebærer at vedtaket står seg inntil det er opphevet ved dom eller på annet vis. I tillegg til ugyldighetsvirkninger kan vedtektsbrudd påføre foreningen et erstatningsansvar, forutsatt at de alminnelige vilkårene for erstatning foreligger.<sup>145</sup> Reglene om ugyldig vedtak må antas å få anvendelse også i forhold til mistillitsvotum.

Spørsmålet blir så hva dom på ugyldighet innebærer. I den grad det ugyldige vedtaket har påført den tillitsvalgte et økonomisk tap, kan det som nevnt bli tale om erstatning. Ellers vil en dom på ugyldighet i utgangspunktet utgjøre en fastsettelsesdom etter prosessrettslig

---

<sup>143</sup> Riktig nok er et eksklusjonsvedtak materielt sett noe annet enn et mistillitsforslag, men saken eksemplifiserer en mulig virkning av vedtektsstrid.

<sup>144</sup> G. Woxholth (note 8) s. 311

<sup>145</sup> Ibid. s. 315

terminologi. En fastsettelsesdom kan defineres som dom for at et rettsforhold eller en rettighet er til eller ikke er til, og kan ikke tvangsfullbyrdes.<sup>146</sup> Et spørsmål kan i denne sammenheng være om den tillitsvalgte kan kreve fullbyrdelsesdom for å få gjeninntre i vervet. I utgangspunktet vil det være domsslutningen som er avgjørende for hva slags dom en står overfor.<sup>147</sup> Enkelte krav vil imidlertid være av en slik karakter at de ikke kan tvangsfullbyrdes.<sup>148</sup>

I tvangsfullbyrdelsesloven § 13-14 fjerde ledd heter det at løpende mulkt ikke kan anvendes for å fremtvinge tjeneste i arbeidsforhold, eller tvinge noen til å motta en som er ansatt i slikt tjeneste.<sup>149</sup> De alternative måter å tvangsfullbyrde en handleplikt på etter § 13-14 første ledd kan heller ikke anvendes i slike tilfeller.<sup>150</sup> Tillitsverv er noe annet enn arbeidsforhold, dermed er bestemmelsen ikke direkte anvendelig her. Det følger imidlertid av forarbeidene at bestemmelsen i fjerde ledd er et uttrykk for ”det generelle prinsipp om at kravet som bringes inn for namsmyndigheten må være av en art som domstolene kan gi dom på naturaloppfyllelse for.”<sup>151</sup> Likhetene med ansettelsesforhold er forholdsvis store i denne sammenheng og følgelig bør også tvangsfullbyrdelse være avskåret for tillitsvervenes vedkommende.

Dette innebærer ikke at fastsettelsesdom på ugyldighet er uten betydning. Dersom domstolen finner at et mistillitsvedtak er ugyldig, innebærer dette at vervet i prinsippet fortsatt består. Følgelig kan sammenslutningen eksempelvis være forpliktet til utbetaling lønn til den tillitsvalgte. Sammenslutningen vil også være forpliktet til å la den tillitsvalgte rent faktisk fortsette i vervet, selv om det ikke kan anvendes tvangsmulkt for å fremtvinge

---

<sup>146</sup> A. Robberstad *Sivilprosess*, Oslo: Fagbokforlaget 2009 s. 41.

<sup>147</sup> Jf. NOU 2001: 32 A *Rett på sak Lov om tvisteløsning (tvisteloven)* s. 202.

<sup>148</sup> J. Hov *Rettergang III*, Oslo: Papinian, 2007.

<sup>149</sup> Lov av 26. juni 1992 nr. 86: om tvangsfullbyrdelse.

<sup>150</sup> H. Flock [Kommentar til tvangsfullbyrdelsesloven § 13-14], *Norsk Lovkommentar*, Gyldendal Rettsdata ([www.rechtsdata.no](http://www.rechtsdata.no))

<sup>151</sup> Ot. prp. nr. 65 (1990-1991) om lov om tvangsfullbyrding og midlertidig sikring (tvangsfullbyrdingsloven) s. 70.

dette.<sup>152</sup> Situasjonen er imidlertid ikke særlig praktisk. Sammenslutningen står fritt til å kaste den tillitsvalgte på ny, bare den holder seg innenfor de rammer som vedtekter og læren om myndighetsmisbruk setter.

Det finnes enkelte eksempler i rettspraksis på at domstolene vurderer gyldigheten av mistillitsvotum i forhold til foreningens vedtekter. Et eksempel finnes i Rt. 1986 s. 770. I denne saken hadde en tillitsvalgt i Pakistan Workers Welfare Union blitt avsatt. Foreningen hadde begjært midlertidig forføyning, blant annet for å forby den avsatte tillitsvalgte å fortsette å representere foreningen. I den anledning mente den tillitsvalgte at det var gjort saksbehandlingsfeil ved behandlingen av mistillitsforslaget mot ham. Kjæremålsutvalget fant at lagmannsrettens behandling av den aktuelle vedtektsbestemmelse hadde vært tilstrekkelig.<sup>153</sup> Et annet eksempel på at domstolene vurderer foreningsvedtekter i forhold til mistillitsvotum, finnes i RG 2003 s. 562, som er omtalt ovenfor.

### 3.3 Avtalt vern

Utover dette smale vernet som kan utledes av selskaps- og foreningsrettslige rettskildefaktorer, har tillitsvalgte anledning til selv å inngå avtaler med sammenslutningen i tilfelle tilliten skulle forsvinne. Her er utgangspunktet den alminnelige avtalefriheten. Det er følgelig ikke noe i veien for at det eksempelvis inngås avtaler om etterlønn og lignende, mot at den tillitsvalgte trekker seg av egen vilje. Slike avtaler kan inngås før eller etter konfliktsituasjoner oppstår. Hvor utbredt slike avtaler er i praksis, er imidlertid vanskelig å fastslå. I de større foreningene er det grunn til å tro at slike avtaler forekommer. Et eksempel gir Valla-saken. Etter at Gerd Liv Valla trakk seg som LO-leder i 2007, gikk hun inn i en annen stilling i organisasjonen og beholdt sine betingelser.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup> Dersom foreningen ikke bøyer seg etter dommen, kan den rammes av straffeloven § 344, jf § 48a, annet ledd.

<sup>153</sup> Kjæremålsutvalget hadde ikke anledning til selv å vurdere vedtektene, da det dreide seg om et videre kjæremål etter tvistemålsloven § 404.

<sup>154</sup> Jf. [www.hegnar.no/article32852.ece?service=print](http://www.hegnar.no/article32852.ece?service=print)

Dersom det er inngått slike avtaler vil disse være bindende for sammenslutningen, med mindre det skule foreligge forhold som gjør avtalen ugyldig eller gjenstand for revisjon etter avtaleloven § 36.

### 3.4 Tillitsvalgtes rettsstilling – de lege ferenda

I den grad det i det hele tatt kan tales om et ”sammenslutningsrettslig vern” om tillitsvervene, må det konstateres at dette i så fall er meget svakt. I hovedsak er det foreningene selv som gjennom vedtektene kan oppstille rettigheter for de tillitsvalgte. Ofte vil det være i foreningens interesse å sørge for gode vilkår for de tillitsvalgte, da dette vil bidra til rekrutteringen av dyktige ledere. Dette kan være i form av lønn og stabile rammer rundt utøvelsen av vervet, herunder rutiner for konflikthåndtering og behandling av mistillits- og suspensjonsforslag. Vedtektsbestemmelsen blir til en viss grad supplert av ulovfestede minstekrav i forhold til saksbehandling og generalforsamlingens kompetanse. Det kan imidlertid være uklart hvor langt disse ulovfestede kravene strekker seg etter gjeldende rett.

Det er flere forhold som tilsier at slike ulovfestede regler bør anvendes i en ikke ubetydelig utstrekning for å verne tillitsvervene. For eksempel kan et mistillitsvedtak ramme den tillitsvalgte svært hardt. Med mindre vedtektene eller det konkrete mistillitsvedtak bestemmer noe annet, får vedtaket umiddelbar virkning. I slike tilfeller har mistillitsvedtaket mye til felles med avskjed i arbeidsforhold. Etter arbeidsmiljøloven § 15-14 er avskjed forbeholdt de tilfellene hvor arbeidstakeren har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Det kan ikke trekkes noen analogi fra dette til de tillitsvalgte. Men de hensyn som taler for vern av arbeidstakere, kan også være relevante for tillitsvalgte. Av hensyn til den enkelte tillitsvalgte, bør det dermed stilles krav til saksbehandlingen ved mistillitsforslag og forslag om andre disiplinære tiltak.

Prinsippet om foreningenes selvstyre er viktig. I dette ligger det et sentralt prinsipp om at foreningene selv skal kunne velge sine tillitsvalgte, og trekke tilliten tilbake dersom det skulle være behov for det. Men prinsippet er ikke uforenelig med regler som gir den tillitsvalgte visse grunnleggende rettigheter ved saksbehandlingen. Slike regler kan også

være til gunst for foreningens medlemmer. Saksbehandlingsregler kan eksempelvis bidra til å sikre at medlemmene fatter beslutninger på riktig faktisk grunnlag.

#### **4 Avslutning**

Tillitsvalgte utgjør en sammensatt gruppe individer. I forhold til deres arbeidsrettslige stilling er det på det rene at de, *som tillitsvalgte*, faller utenfor arbeidsmiljølovens vern. Det spesielle forhold mellom sammenslutningens deltakere eller medlemmer tilsier generelt sett at dette er en rimelig rettstilstand. Men dette er ikke til hinder for at det unntaksvis kan oppstilles rettigheter for tillitsvalgte, enten i en arbeidsrettslig eller sammenslutningsrettslig kontekst. Dette synes også å være tilfelle etter gjeldende rett. De lege ferenda er det grunn til å påpeke at grensen som er trukket mellom arbeidstakere og tillitsvalgte, ikke er helt uproblematisk. Dette kan særlig få betydning i mindre foreninger, hvor rollene er mer eller mindre uformelle.

Avhandlingen viser for øvrig at tillitsvalgte har anledning til å hevde sine rettigheter for domstolene når han mener det er gjort en urett mot ham. Det skal imidlertid mye til for at den tillitsvalgte gis medhold i slike sammenhenger. Det er også begrenset hvor stor betydning en dom i den tillitsvalgtes favør vil få, ettersom sammenslutningen står fritt til å kaste den tillitsvalgte på ny. Forutsetningen må være at dette gjøres i samsvar med vedtektene og med tilstrekkelig flertall i kompetent foreningsorgan. Hensynet til foreningens medlemmer og selskapets deltakere er godt ivaretatt i norsk rett, gjennom at det svake vernet for tillitsvalgte. Den som stiller til valg bør derfor være klar over den risiko som ligger i å inneha et tillitsverv.

## 5 Litteraturliste

### 5.1 Litteratur m.v.

- Aarbakke, Magnus 2009 ”Sammenslutningens rett” *Knophs oversikt over Norges rett*, 13. utg, Oslo: Universitetsforlaget 2009 s. 512.
- Dalheim, Trond 2008 [Kommentar til arbeidsmiljøloven § 1-8], *Norsk Lovkommentar*, Gyldendal Rettsdata ([www.rechtsdata.no](http://www.rechtsdata.no)) (Kommentarene er sist hovedrevidert i 2008.)
- Evju, Stein 2003 ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1(2003) s. 3-32.
- Falch, Ingvald 2008 [Kommentar til tvisteloven § 1-3], *Norsk Lovkommentar*, Gyldendal Rettsdata ([www.rechtsdata.no](http://www.rechtsdata.no)) (Kommentarene er sist hovedrevidert i 2008.)
- Flock, Hans 2008 [Kommentar til tvangsfullbyrdelsesloven § 13-14], *Norsk Lovkommentar*, Gyldendal Rettsdata ([www.rechtsdata.no](http://www.rechtsdata.no)) (Kommentarene er sist hovedrevidert i 2008.)
- Fougner, Jan 1989 ”Arbeidstagerbegrepet i ferieloven”, i: Stein Evju (red.), *Aktuell arbeidsrett*, Oslo: Tano, 1989
- Fougner, Jan 2003 [Kommentar til § 3], i: Jan Fougner, Lars Holo og Odd Friberg, *Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave*, 8. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2003.
- Hov, Jo 1982 ”Selvdømme i foreningsforhold” *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1982 s. 181 (Lovdataref.: TFR-1982-181)



- |                           |   |
|---------------------------|---|
| Hov, Jo 2007              | <i>Rettergang III</i> , Oslo: Papinian, 2007.                               |
| Jakhelln, Henning 2007    | <i>Oversikt over arbeidsretten</i> , 4. utg., Oslo: N. W. Damm & Søn, 2007. |
| Robberstad, Anne 2009     | <i>Sivilprosess</i> , Oslo: Fagbokforlaget, 2009.                           |
| Ulseth, Terese Smith 2006 | <i>Daglig leders stillingsvern</i> , Oslo: Universitetsforlaget 2006.       |
| Woxholth, Geir 2008       | <i>Foreningsrett</i> , 3. utg., Oslo: Gyldendal Akademisk, 2008.            |

## 5.2 Lover og lovforarbeider

- |      |  |
|------|--|
| 1927 | Lov av 5. mai 1927 nr. 1: om arbeidstvister                                    |
| 1947 | Lov av 14. november 1947 nr. 3: om ferie.                                      |
| 1985 | Lov av 21. juni 1985 nr. 83: om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper    |
| 1988 | Lov av 29. april 1988 nr. 21: om ferie.  |
| 1992 | Lov av 26. juni 1992 nr. 86: om tvangsfullbyrdelse.                            |
| 1997 | Lov av 4. februar 1977 nr. 4: om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.             |
| 1997 | Lov av 13. juni 1997 nr. 44: om aksjeselskaper.                                |
| 2001 | Lov av 15. juni 2001 nr. 59: om stiftelser.                                    |
| 2005 | Lov av 17. juni 2005 nr. 62: om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. |

2005	Lov av 17. juni 2005 nr. 90: om mekling og rettergang i sivile saker.
1998	Forskrift av 18. desember 1998 nr. 1205: om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v.
EMK	Den europeiske menneskerettskonvensjon.
Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)	<i>Arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.</i>
Ot. prp. nr. 65 (1990-1991)	<i>Om lov om tvangsfullbyrding og midlertidig sikring</i>
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	<i>Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.</i>
NOU 2001: 32 A	<i>Rett på sak Lov om tvisteløsning (tvisteloven).</i>
NOU 2004: 5	<i>Arbeidslivslovutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.</i>

### 5.3 Rettspraksis

Rt. 1967 s. 1373

Rt. 1973 s. 102

Rt. 1979 s. 468

Rt. 1986 s. 770

Rt. 1987 s. 98

Rt. 1987 s. 424

Rt. 1989 s. 508

Rt. 1990 s. 903

Rt. 1995 s. 2018

Rt. 1996 s. 1401

ARD 2001 s. 302

ARD 2001 s. 357

RG 1988 s. 120 (Eidsivating)

RG 2003 s. 562 (Hålogaland)

LB-1998-87

LB-2007-139978-02

Eidsivating lagmannsretts kjennelse av 3. desember 1986 (upublisert).

Gulating lagmannsretts kjennelse av 24. oktober 1995 (upublisert).

#### 5.4 Nettressurser

Hovedavtalene LO-NHO:

<http://tariffavtaler.nho.no/?type=hovedavtaler&sort=navn> .

Advokatforeningens vedtekter:

<http://www.advokatforeningen.no/Organisasjon/Den-Norske-Advokatforening/Vedtekter-for-den-norske-advokatforening/>

Elevorganisasjonens vedtekter:

<http://elev.no/?p=62>

Studentenes Landsforbunds vedtekter:

<http://www.stlweb.no/article.asp?w=11108213&x=14189>

Utdanningsforbundets vedtekter:

<http://www.utdanningsforbundet.no/no/Organisasjon/Vedtekter-og-retningslinjer/Retningslinjer/>

Fagforbundets vedtekter:

<http://www.fagforbundet.no/forsida/omfagforbundet/Vedtekter/>

LOs vedtekter:

<http://www.lo.no/u/Om-LO/Organisasjonen-LO1/Vedtekter1/LOs-vedtekter/>

Nyhetssak vedr. Valla-saken:

[www.hegnar.no/article32852.ece?service=print](http://www.hegnar.no/article32852.ece?service=print)

Samtlige lenker er kontrollert og nettstedene er besøkt sist 20. april 2010.

